Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 211 del 22 agosto 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Mercoledì, 22 agosto 1962** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1241.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese commerciali della provincia di Rieti.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1242.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Arezzo.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1243.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, e dalle agenzie marittime raccomandatarie di Trieste.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1244.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese commerciali delle provincie di Avellino, Napoli e Salerno.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1245.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività lattiero-casearia delle provincie di Bologna, Parma e Mantova.

RELAZIONE E DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1246.

Norme sul trattamento economico e normativo delle guardie giurate addette alle riserve di caccia delle provincie di Como, Milano, Varese e Novara.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1241.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese commerciali della provincia di Rieti.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 giugno 1958 per il personale dipendente dalle aziende commerciali;

Visto, per la provincia di Rieti, l'accordo collettivo integrativo 4 settembre 1958, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti e la Federazione Provinciale Sindacati Addetti Servizi Commerciali e Affini C.I.S.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Rieti, in data 27 luglio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Rieti, l'accordo collettivo integrativo 4 settembre 1958, relativo ai dipendenti dalle aziende commerciali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese commerciali indicate nell'accordo di cui al primo comma, della provincia di Rieti.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 156, foglio n. 29. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 4 SETTEMBRE 1958 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI RIETI

Il giorno 4 settembre 1958, in Rieti,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI COMMERCIANTI, rappresentata dal Presidente cav. *Domenico Piselli* e dai signori *Piselli Luigi, Carlo Festuccia, Guido Tognocchi, Franco Fermani,* assistiti dal Direttore dell'Associazione stessa sig. *Cleto Colantoni* e dal sig. *Fernando Provaroni*;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI C.I.S.L., rappresentata dal cav. *Antonio Scaramozzino,* assistito dal Segretario Generale della Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. sig. *Alberto Alunni* e dal Segretario Provinciale della stessa dott. proc. *Giorgio Rossi*;

si è stipulato il presente accordo per il perfezionamento del conglobamento delle voci di retribuzione dei lavoratori del Commercio della Provincia di Rieti, integrativo all'Accordo Nazionale del 28 giugno 1958.

Art. 1.

RETRIBUZIONE CONGLOBATA PER GLI UOMINI SUPERIORI AI 20 ANNI

Con decorrenza dal 1° settembre 1958 vengono conglobate le voci di retribuzione dei lavoratori del commercio, sommando la paga base tabellare in vigore dal 1° gennaio 1956, i sei punti di contingenza scattati tra il dicembre 1955 ed il novembre 1956 in applicazione dell'accordo 17 maggio 1951, e la indennità di caropane.

In conseguenza di quanto sopra, le nuove retribuzioni mensili conglobate, riferite ai raggruppamenti di qualifiche stabiliti in sede nazionale ed allegati all'accordo del 5 dicembre 1955, e relative agli uomini superiori ai 20 anni, risultano come segue:

	Importo mensile (uomini sup. ai 20 anni)
A/1	58.550
A/2	53.550
B/1	42.800
B/2	37.800
B/3	35.600
C/1	31.700
C/1-*bis* (magazziniere, anche con funzioni di vendita)	28.800
C/2	28.550
C/3	28.050
C/4	27.550
D/1	30.100
D/1-*bis* (autotrenista)	30.400
D/2	27.050
D/2-*bis* (autista)	29.550
D/2-*ter* (conducente di motofurgone)	28.300
D/3	26.900
D/4	26.650
E/1	30.100
E/2	28.550
E/3	27.400

Art. 2.

RETRIBUZIONE CONGLOBATA PER LE DONNE SUPERIORI AI 20 ANNI

La retribuzione mensile conglobata per le donne superiori ai 20 anni è stabilita apportando una diminuzione del 16 % alle retribuzioni di cui all'art. 1.

Art. 3.

RETRIBUZIONI DEI MINORI

La retribuzione mensile conglobata per i minori agli anni 20 è stabilita apportando una diminuzione percentuale — nella misura appresso indicata — alla retribuzione fissata per gli uomini dall'art. 1 e per le donne dall'art. 2:

a) inferiori ai 16 anni, diminuzione del 40 %;

b) dai 16 ai 18 anni, diminuzione del 20 %;

c) dai 18 ai 20 anni, diminuzione del 10 %

Art. 4.

RETRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI

La retribuzione degli apprendisti viene determinata apportando una diminuzione percentuale a seconda dell'anno di apprendistato — nella misura appresso indicata — ai salari di cui agli artt. 1, 2, 3:

apprendista al 1° anno, diminuzione percentuale del 10 %;

apprendista al 2° anno, diminuzione percentuale del 9 %;

apprendista al 3° anno, diminuzione percentuale dell'8 %.

Art. 5.

NORME TRANSITORIE

Per gli apprendisti assunti in data anteriore al 31 agosto 1956 il salario o stipendio deve essere calcolato sul salario o stipendio minimo fissato per il personale di minore qualifica della categoria.

Art. 6.

ARROTONDAMENTI

Le retribuzioni di cui agli artt. 2, 3, 4, vengono arrotondate alle 50 (cinquanta) lire superiori.

Art. 7

DECORRENZA

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° settembre 1958.

Art. 8.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Alle retribuzioni di cui agli artt. 1, 2, 3, 4 vanno aggiunti gli importi relativi ai punti di contingenza maturati dopo il novembre 1956 in base all'Accordo Nazionale del 29 aprile 1957.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 1242.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Arezzo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visto, per la provincia di Arezzo, l'accordo collettivo 20 gennaio 1960, relativo al conglobamento del caropane nella retribuzione per i lavoratori agricoli, stipulato tra l'Unione Agricoltori e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Liberi; e tra l'Unione Agricoltori e l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 11 della provincia di Arezzo, in data 30 agosto 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per i lavoratori agricoli della provincia di Arezzo, l'accordo collettivo 20 gennaio 1960, relativo al conglobamento del caropane nella retribuzione, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nell'accordo di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese agricole e forestali della provincia di Arezzo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 156, *foglio n.* 27. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 20 GENNAIO 1960, RELATIVO AL CONGLOBAMENTO DEL CARO-PANE NELLA RETRIBUZIONE, PER I LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI AREZZO

L'anno millenovecentosessanta e questo dì 20 del mese di gennaio in Arezzo

fra

l'UNIONE AGRICOLTORI;

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LIBERI;

L'anno 1960 e questo dì 20 del mese di gennaio in Arezzo,

fra

l'UNIONE AGRICOLTORI

e

l'UNIONE PROVINCIALE DEL LAVORO C.I.S.N.A.L.;

Presa in esame la legge 10 dicembre 1959, n. 1085, recante norme per il conglobamento del caropane nella retribuzione spettante ai lavoratori agricoli dipendenti da aziende agricole e forestali della provincia di Arezzo, vengono concordate le seguenti retribuzioni a valere dal 1° gennaio 1960.

	Paga base	Contingenza	Totale	Totale arr.
Salariati; salario mensile.				
Terzuomo, giardiniere, magazziniere, guardia, ecc.	6.648	17.024,95	23.672,95	23.673
Operai fissi:				
1° Fabbri, muratori, ecc.	285	737,48	1.022,48	1.022
2° Operai comuni	272	704,43	976,43	976
3° Conducenti (paga oraria)	35,75	95,81	131,56	132

	Paga base	Contingenza	3° Elem.	Totale	Totale arr.
Operai avventizi:					
1° Meccanici, ecc.	324	875,95	131,99	1.331,94	1.332
2° Muratore, ecc.	332	867,76	130,87	1.320,63	1.321
3° Conducenti.	40,75	110,25	16,61	167,61	168
4° *Comuni Uomo:*					
18 - 65 anni	307	830,95	125,17	1.263,12	1.263
17 - 18 »	252	665,48	100,92	1.018,40	1.018
16 - 17 »	238	622,56	94,66	955,22	955
15 - 16 »	197	498,56	76,51	772,07	772
14 - 15 »	169	414,60	64,19	647,79	648
Donne:					
Capo famiglia	238	622,56	94,66	955,22	955
17 - 55 anni	224	572,56	87,62	884,18	884
16 - 17 »	203	515,23	79,00	797,23	797
15 - 16 »	183	457,64	81,47	711,11	711
14 - 15 »	169	414,60	64,19	647,79	648

N. B. - In aggiunta alle paghe di cui sopra dovrà essere apportato l'aumento di L. 10 giornaliere per gli addetti ai lavori pesantissimi e L. 30 per i boscaioli e le maestranze forestali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1243.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, e dalle agenzie marittime raccomandatarie di Trieste.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti i contratti collettivi nazionali 23 e 24 maggio 1958, per il personale impiegatizio ed operaio dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle agenzie di corrieri, dai corrieri e dalle imprese di autotrasporto, che esercitano promiscuamente attività di spedizione e di trasporto;

Visti i contratti collettivi nazionali 30 maggio 1958, per il personale impiegatizio ed operaio dipendente dalle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi;

Visto l'accordo collettivo 10 luglio 1958, e relativo protocollo allegato, per l'estensione a Trieste dei predetti accordi collettivi nazionali 23, 24 e 30 maggio 1958, stipulato tra l'Associazione Spedizionieri del Porto di Trieste, l'Associazione Agenti Marittimi di Trieste, il Sindacato Spedizionieri della Federazione Medie e Piccole Industrie di Trieste e la Camera Confederale del Lavoro di Trieste, la Nuova Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. di Trieste;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 di Trieste, in data 23 maggio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo 10 luglio 1958, e relativo protocollo allegato, per l'estensione a Trieste dei contratti collettivi nazionali 23, 24 e 30 maggio 1958 per i dipendenti dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, e dalle agenzie marittime raccomandatarie, eccettuati i rapporti di lavoro costituiti per i dipendenti dalle agenzie di corrieri, dai corrieri e dalle imprese di autotrasporto che esercitano promiscuamente attività di spedizione e di trasporto, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, e dalle agenzie marittime raccomandatarie di Trieste.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 156, *foglio n.* 26. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 10 LUGLIO 1958 PER L'ESTENSIONE A TRIESTE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER IL PERSONALE IMPIEGATIZIO DEL 23 MAGGIO 1958 E DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER IL PERSONALE OPERAIO DEL 24 MAGGIO 1958, DIPENDENTE DALLE IMPRESE DI SPEDIZIONE, ANCHE SE DENOMINATE TRANSITARIE E DOGANALI, DALLE AGENZIE DI CORRIERI, DAI CORRIERI E DALLE IMPRESE DI AUTOTRASPORTI, CHE ESERCITANO PROMISCUAMENTE ATTIVITÀ DI SPEDIZIONE E DI TRASPORTO E PER L'ESTENSIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 30 MAGGIO 1958; PER IL PERSONALE IMPIEGATIZIO ED OPERAIO DELLE AGENZIE MARITTIME E RACCOMANDATARIE

In data 10 luglio 1958 a Trieste

tra

l'Associazione Spedizionieri del Porto di Trieste;
l'Associazione Agenti Marittimi di Trieste

e

il Sindacato Spedizionieri aderente alla Federazione delle Medie e Piccole Industrie di Trieste;

e

la Camera Confederale del Lavoro di Trieste;

la Nuova Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. - Trieste

si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Vengono estesi a Trieste con pari decorrenza dal 1° maggio 1958 e durata sino al 30 aprile 1961 il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale impiegatizio stipulato a Roma il 23 maggio 1958 ed il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale operaio stipulato a Roma il 24 maggio 1958, alle dipendenze delle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle agenzie di corrieri, dei corrieri e delle imprese di autotrasporti, che esercitano promiscuamente attività di spedizione e di trasporto;

Viene esteso inoltre il contratto collettivo nazionale 30 maggio 1958 per il personale impiegatizio ed operaio delle agenzie marittime e raccomandatarie.

I nuovi minimi di stipendio e delle paghe in vigore dal 1° maggio 1958 sono fissati nelle tabelle allegate agli accordi stessi.

Restano mantenute ai sensi dell'art. 37 del contratto collettivo per gli impiegati e rispettivamente dell'articolo 43 del contratto collettivo per gli operai le condizioni di miglior favore.

Le stesse formano oggetto di separato Protocollo nei termini concordati dalle Organizzazioni contraenti.

Allegato

Protocollo annesso al Verbale di accordo 10 luglio 1958 riguardante l'elencazione delle condizioni di miglior favore di cui all'art. 37 del Contratto Collettivo Nazionale per gli impiegati ed all'art. 43 del Contratto Collettivo Nazionale per gli operai.

A Trieste il 10 luglio 1958.

Le parti sottoscritte con il presente protocollo si danno reciprocamente atto delle condizioni di miglior favore che debbono essere mantenute in applicazione dei Contratti e degli Accordi vigenti a Trieste precedentemente alla data del 1° maggio 1958.

PARTE PRIMA

Condizioni generali

1) Impiegati

Giorni festivi

All'elenco dei giorni festivi di cui all'art. 10 vanno aggiunte le mezze festività della seconda festa di Pentecoste e dell'ultimo giorno dell'anno (31 dicembre).

2) Operai

a) *Giorni festivi*

All'elenco dei giorni festivi di cui all'art. 9 vanno aggiunte le mezze festività della seconda festa di Pentecoste e dell'ultimo giorno dell'anno (31 dicembre) per le quali è dovuto il seguente trattamento economico:

— qualora l'operaio non presti la propria opera nella seconda metà della giornata (dopo le ore 13) gli verranno corrisposte 8 ore di normale retribuzione (rispettivamente 8,30 o 10 per i lavoratori a lavoro discontinuo) ivi compresa l'indennità di contingenza;

— qualora l'operaio presti la propria opera nella seconda metà della giornata (dopo le ore 13) gli verrà corrisposto, in aggiunta alla completa retribuzione giornaliera come indicata nel comma precedente, il normale compenso (paga e contingenza) per le ore lavorate.

b) *Lavoro straordinario*

Alla fine dell'art. 12 va aggiunto il seguente capoverso: « qualora per imprescindibili necessità tecniche l'operaio sia tenuto ad eseguire lavoro straordinario notturno per più di 8 ore consecutive, al termine di detta prestazione il lavoratore ha diritto di usufruire di mezza giornata di riposo retribuito ».

c) *Trattamento di malattia o di infortunio*

L'intero art. 22 è abrogato e sostituito dal seguente: « in caso di malattia l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico — senza interruzione di anzianità — come sotto specificato:

— conservazione del posto per 7 mesi con il pagamento dell'intera retribuzione per i primi tre mesi.

— In caso di infortunio contratto sul lavoro, l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto fino a dichiarata guarigione clinica o dichiarata inabilità permanente riconosciuta dal competente Istituto Nazionale per gli Infortuni, nonchè alla corresponsione dell'intera retribuzione per un periodo massimo di 7 mesi.

— Trascorso il periodo di malattia di cui al 1° capoverso, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per persistenza della malattia e delle sue conseguenze, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione dell'indennità come in caso di licenziamento o dimissioni.

Il datore di lavoro ha diritto di far controllare la malattia o l'infortunio da parte di un medico di sua fiducia.

— Il datore di lavoro detrarrà dall'indennità che esso corrisponde a detto personale i sussidi percepiti dallo stesso per malattia o infortunio da parte dell'Istituto Assicuratore.

PARTE SECONDA

Condizioni particolari (ad personam)

1) Impiegati

a) Per gli impiegati in servizio alla data dal 1° maggio 1958 gli scatti biennali di anzianità di cui all'articolo 15 del contratto nazionale 23 maggio 1958, si matureranno dopo il 20° anno di età;

b) Agli impiegati in servizio alla data del 16 maggio 1955, aventi la qualifica di capo famiglia, spettano i seguenti supplementi mensili. Tali supplementi fanno parte della retribuzione a tutti gli effetti:

— Donne oltre i 21 anni, mensili L. 962.

c) Indennità di anzianità in caso di licenziamento o di dimissioni. Per gli impiegati in servizio alla data del 1° maggio 1958 l'indennità di cui allo art. 28 è dovuta anche in caso di dimissioni. Resta conseguentemente abolito l'art. 30.

2) Operai

a) Gli operai aventi le qualifiche sottoindicate in servizio alla data del 10 luglio 1951, continueranno ad essere inquadrati nelle categorie e con gli orari normali di lavoro a fianco di ciascuno indicati.

— Nella categoria *B*): stivatori con 8 ore, motocarristi e carradori con 8,30 ore;

— Nella categoria *C*); fattorini con mansioni non impiegatizie con 8,30 ore, guardiani diurni con 10 ore.

b) Gli operai in servizio alla data del 16 maggio 1955, continueranno a ricevere i sottoindicati assegni. Tali assegni fanno parte integrante della retribuzione a tutti gli effetti:

Categoria B

per ore 8	Assegno Lire 98
per ore 8,30	Assegno Lire 61
per ore 10	Assegno Lire 9

Categoria C

per ore 8	Assegno Lire 45
per ore 8,30	Assegno Lire 7

Categoria D

per ore 8	Assegno Lire 63
per ore 8,30	Assegno Lire 29

c) *Gratifica natalizia*

La gratifica natalizia di cui all'art. 15 si intende ragguagliata a 26 giornate lavorative per gli operai in servizio al 1° maggio 1958.

d) *Ferie*

Per gli operai in servizio alla data del 1° maggio 1958 agli scaglioni di ferie di cui all'art. 21 va aggiunto il seguente: 20 giorni lavorativi per anzianità di servizio superiore a 15 anni.

e) *Indennità di anzianità in caso di dimissioni o di licenziamento*

Per gli operai in servizio alla data del 1° maggio 1958 l'indennità di cui all'art. 35 è dovuta anche in caso di dimissioni. Resta conseguentemente abolito l'art. 36.

Visti l'accordo e l'allegato protocollo che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1244.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese commerciali delle provincie di Avellino, Napoli e Salerno.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 28 giugno 1958 per il personale dipendente dalle imprese commerciali;

Visto, per la provincia di Avellino, il contratto collettivo integrativo 1 ottobre 1959, stipulato tra l'Associazione Generale Commercianti e Rappresentanti e la Federazione Provinciale Sindacati Addetti Servizi Commerciali e Affini, la Unione Italiana del Lavoro, la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. ;

Visti, per la provincia di Napoli: il contratto collettivo integrativo 16 dicembre 1958, stipulato tra l'Associazione Generale dei Commercianti e Rappresentanti e la Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio ed Aggregati, il Sindacato Provinciale Lavoratori Addetti al Commercio C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali U.I.L. -, l'Unione Provinciale C.I.S.N.A.L. ; al quale ha aderito, in data 31 marzo 1959, la Delegazione Sindacale Interaziendale Intersind ; l'accordo collettivo integrativo 19 febbraio 1959, stipulato tra l'Unione Napoletana Autonoma Esercenti Macellai e il Sindacato Dipendenti Macellerie ed Affini; l'accordo collettivo integrativo 30 settembre 1959, stipulato tra l'Unione Commercianti Alimentaristi al Dettaglio e la Federazione Provinciale dei Lavoratori del Commercio C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Lavoratori Addetti al Commercio e Affini C.I.S.L. -, l'Unione Provinciale dei Dipendenti del Commercio U.I.L. ;

Visto, per la provincia di Salerno, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1959, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione dei Commercianti e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. -, la Camera Sindacale U.I.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 7 della provincia di Avellino, in data 20 settembre 1960, n. 3, in data 8 febbraio 1960, n. 22 e n. 24 in data 24 maggio 1960, n. 28 in data 3 agosto 1960, della provincia di Napoli, n. 6 della provincia di Salerno, in data 20 luglio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Avellino, il contratto collettivo integrativo 1 ottobre 1959, relativo al personale dipendente dalle aziende commerciali;

— per la provincia di Napoli, il contratto collettivo integrativo 16 dicembre 1958, relativo al personale dipendente dalle aziende commerciali, l'accordo collettivo integrativo 19 febbraio 1959, relativo al personale non impiegatizio dipendente dalle macellerie, rivendite di pollame e selvaggina, l'accordo collettivo integrativo 30 settembre 1959, relativo ai dipendenti da esercenti vendite al dettaglio di generi alimentari;

— per la provincia di Salerno, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1959, relativo ai dipendenti dalle aziende commerciali;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese commerciali indicate nei contratti e negli accordi di cui al primo comma, per le provincie di Avellino, Napoli e Salerno.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 156, *foglio n.* 25. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 1 OTTOBRE 1959 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI AVELLINO

L'anno 1959, il giorno 1 del mese di ottobre in Avellino

tra

l'ASSOCIAZIONE GENERALE COMMERCIANTI E RAPPRESENTANTI della Provincia di Avellino rappresentata dal suo presidente comm. *Amato Muscetta,* con l'intervento dei signori cav. uff. *Guido Festa* Vice Presidente dell'Associazione, *Giuseppe Marra,* comm. *Raffaele Tortoriello,* consigliere, assistiti dai signori dott. *Aristide Savignano* e rag. *Angelo Galasso* Segretario dell'Associazione

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SINDICATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.) rappresentata dal Segretario provinciale sig. *Martino Del Mastro* e dalle Dirigenti provinciali sig.ne *Franca Manganelli, Anna Mari e Maria Parisi* con l'assistenza dell'Unione Sindacale Provinciale *Gastone Rapallini* assistito dal Segretario sindacale *Giovanni Guardabascio*;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) rappresentata dal Segretario provinciale *Sabino Alvino*;

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO aderente alla C.G.I.L. rappresentata dal dott. *Stefano Vetrano.*

Si è stipulato il presente contratto integrativo provinciale di lavoro che ha efficacia per tutto il territorio provinciale e che disciplina in maniera unitaria, per tutti i settori merceologici cui esso si applica, il rapporto di lavoro tra le aziende commerciali in genere ed il loro personale di ambo i sessi.

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento al Contratto Nazionale del Lavoro del 28 giugno 1958 e successive modificazioni.

TITOLO I

Art. 1.

Il presente contratto disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente da tutte le categorie di aziende commerciali della Provincia di Avellino, con esclusione delle seguenti:

panificatori, alberghi, pensioni, locande, case di cura, pubblici esercizi (caffè, bar, pasticcerie) dipendenti stagionali da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli ed agrumari aziende grossiste di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici, alberghi diurni, aziende installatrici di impianti elettrici, idraulici e di riscaldamento, spedizionieri.

TITOLO II

In base all'accordo Nazionale per il perfezionamento del conglobamento delle voci dei lavoratori del commercio 28 giugno 1958, restano conglobate tutte le indennità di contingenza maturate al novembre 1956, l'indennità di caro-pane prevista dalla legge, restando esclusi i punti dell'indennità di contingenza scattati in base all'accordo 29 aprile 1957

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E RETRIBUZIONE

Categoria A. — Personale con funzioni di carattere direttivo:

Uomini	L. 55.000
Donne	» 46.000

Categoria B. — Appartiene alla categoria B tutto il personale che svolge mansioni di concetto o prevalentemente tali.

Raggruppamento B1

Capo ufficio, ispettore, gerente o gestore di negozi, filiale o spaccio che non rientri in altri raggruppamenti, capo contabile, cassiere principale che sovraintende almeno a tre casse, capo officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa stessa:

	RETRIBUZIONE MENSILE
superiori ai 21 anni	L. 34.020
inferiori ai 21 anni	» 32.815

Raggruppamento B2

Ispettori con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale, capo reparto anche con funzioni di vendita che abbia la responsabilità del proprio reparto oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze; contabile con mansioni di concetto; primanotista, corrispondente con mansioni di concetto; progettista; magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri impiegati alle proprie dipendenze; agente acquisitore nelle aziende del legname; agente esterno consegnatario alle dipendenze della ditta per il carico e scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga mansioni di concetto; determinatore di costi nelle aziende commerciali che svolgono un ciclo produttivo, estimatore nelle aziende commerciali di oggetti d'arte e di antichità, spedizioniere patentato alle

dipendenze esclusive di una azienda commerciale, enotecnico diplomato, enologo o tecnico oleario; propagandista scientifico; chimico di laboratorio:

	RETRIBUZIONE MENSILE	
	Uomini	Donne
superiori ai 21 anni	32.150	27.940
inferiori ai 21 anni	30.950	26.750

Categoria C. — Ad essa appartengono tutti i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine.

Raggruppamento C1

Contabile d'ordine, cassiere comune, commesso di vendita; commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande:

	RETRIBUZIONE MENSILE	
	Uomini	Donne
superiori ai 21 anni	28.020	23.510
dai 20 ai 21 anni	27.760	23.180
dai 19 ai 20 anni	26.875	20.490
dai 18 ai 19 anni	26.360	20.120
dai 17 ai 18 anni	23.000	18.820
dai 16 ai 17 anni	22.645	18.535
inferiori ai 16 anni	18.625	16.460

Commesso:

superiori ai 21 anni	27.410	23.510
dai 20 ai 21 anni	27.155	23.180
dai 19 ai 20 anni	26.265	20.490
dai 18 ai 19 anni	25.750	20.120
dai 17 ai 18 anni	22.390	18.820
dai 16 ai 17 anni	22.035	18.535
inferiori ai 16 anni	18.015	16.460

Raggruppamento C2

Stenodattilografo; aiuto contabile; addetto alle macchine calcolatrici e contabili; personale addetto alla cassa o ai registratori cassa; commesso di cassa o aiuto cassiere (impiegato che aiuta il cassiere nell'espletamento delle sue funzioni) esattore; esclusi i fattorini e portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo; aiuto commesso con anzianità di servizio superiore ai 5 anni; commesso di magazzino; aiuto vetrinista (addetto all'allestimento delle vetrine secondarie); magazziniere anche con funzioni di vendita, impiegato addetto alle spedizioni:

	RETRIBUZIONE MENSILE	
	Uomini	Donne
superiori ai 21 anni	24.155	20.035
dai 20 ai 21 anni	23.910	19.840
dai 19 ai 20 anni	23.145	17.250
dai 18 ai 19 anni	22.805	16.990
dai 17 ai 18 anni	19.635	15.800
dai 16 ai 17 anni	19.370	15.625
inferiori ai 16 anni . . .	15.570	13.660

Raggruppamento C3

Fatturista; squarcista; aiuto-commesso da tre a cinque anni di anzianità di servizio; preparatore di commissioni (escluso il personale di aziende all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla consegna ai clienti; tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegatizie); commesso di biblioteca circolante; impiegato addetto al controllo delle vendite; impiegato addetto ai negozi o filiali di esportazione e vendite, anche se svolge mansioni di sorveglianza; addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scriturazioni relative ai rendiconti delle proprie aziende e delle gerenze presso le aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali; addetto al conteggio ed alle scritturazioni presso l'Ufficio spedizioni delle agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale; addetto al controllo o riscontro nelle agenzie giornalistiche; aiuto magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie; pratico di laboratorio chimico:

	RETRIBUZIONE MENSILE	
(per i primi due anni)	Uomini	Donne
superiori ai 21 anni .	23.305	20.805
dai 20 ai 21 anni	23.060	20.560
dai 19 ai 20 anni	22.295	19.795
dai 18 ai 19 anni	21.955	19.455
dai 17 ai 18 anni	18.790	16.290
dai 16 ai 17 anni	18.545	16.045
inferiori ai 16 anni	14.735	12.235

(oltre due anni)

superiori ai 21 anni	24.105	21.605
dai 20 ai 21 anni	23.860	21.360
dai 19 ai 20 anni	23.095	20.595
dai 18 ai 19 anni	22.755	20.255
dai 17 ai 18 anni	19.585	17.085
dai 16 ai 17 anni	19.340	16.840
inferiori ai 16 anni	15.535	13.035

Raggruppamento C4

Dattilografo; scritturale, archivista; protocollista; schedarista; addetto agli indirizzi; aiuto-commesso fino a tre anni di anzianità di servizio; campionarista; piazzista o addetto al prezzario (prezzista e addetto alla compilazione dei listini dell'azienda); addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione giornali, riviste, libri, ecc.; addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle aziende giornalistiche; addetto al controllo e alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie; addetto al centralino te-

lefonico; altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione:

	RETRIBUZIONE MENSILE Uomini	Donne
superiori ai 21 anni	23.095	20.295
dai 20 ai 21 anni .	22.850	20.050
dai 19 ai 20 anni	22.085	19.285
dai 18 ai 19 anni	21.745	18.945
dai 17 ai 18 anni	18.575	15.775
dai 16 ai 17 anni	18.330	15.530
inferiori ai 16 anni	14.520	11.720

TITOLO IV

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

Categoria D. — Appartiene alla categoria D il seguente personale:

PRIMO GRUPPO Personale con mansioni non impiegatizie addetto alla vendita nei negozi e spacci di generi alimentari:

aiuto-commesso delle aziende di vendita di prodotti della alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui) banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina ed affini; aiuto banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendita di pollame, selvaggina ed affini; aiuto commesso di negozi e rivendite di erbaggi e frutta; aiuto commessi di negozi e spacci di prodotti della pesca; banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.) aiuto banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza P.S.); aiuto commesso delle rivendite di pane e pasta.

SECONDO GRUPPO Personale subalterno ed ausiliario: usciere; fattorino; portapacchi; (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione); custode; guardiano di deposito; guardiano notturno; imballatore; impaccatore; avvolgitore; fascettatrice e tagliatrice di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste; portiere; personale di fatica e addetti alla pulizia; autista; conducente di autotreno; conducente di motofurgoncino; conducenti di veicoli a trazione animale; ascensorista; altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe.

(PRIMO GRUPPO)

	RETRIBUZIONE MENSILE
superiori ai 21 anni	23.665
dai 18 ai 21 anni	21.915
dai 16 ai 18 anni	17.705
inferiori ai 16 anni	13.290

(SECONDO GRUPPO)

	RETRIBUZIONE MENSILE
superiori ai 20 anni	23.220
dai 18 ai 20 anni	22.305
dai 16 ai 18 anni	18.935
inferiori ai 16 anni	14.795

TITOLO V

TABELLA DELL'APPRENDISTATO

(Legge 19 gennaio 1955, n. 25)

	Uomini	Donne
1° anno:		
dai 14 ai 17 anni	12.390	11.200
dai 17 ai 18 anni	16.615	13.000
dai 18 ai 20 anni	19.570	15.000
2° anno:		
dai 14 ai 17 anni	12.520	11.300
dai 17 ai 18 anni	16.745	13.200
dai 18 ai 20 anni	20.220	15.500
3° anno:		
dai 14 ai 17 anni	12.780	11.500
dai 17 ai 18 anni	17.070	13.500
dai 18 ai 20 anni	20.930	16.000

MISURA DEL COTTIMO

Le ditte potranno adottare, per il personale non avente qualifica impiegatizia, le retribuzioni a cottimo.

Al lavorante retribuito a cottimo dovrà essere garantito un guadagno medio mensile superiore del 16 % alla retribuzione normale.

RIDUZIONE COMUNI PROVINCIA

I minimi di stipendio e di salario sopra stabiliti sono ridotti del 10 % per i Comuni della Provincia con popolazione oltre i 20 mila abitanti e del 20 % per i Comuni della Provincia fino a 20 mila abitanti.

SCALA MOBILE - INDENNITÀ CONTINGENZA

In aggiunta al minimo di paga conglobata, fissata nel presente contratto integrativo, permane l'obbligo della corresponsione dell'importo dei punti della scala mobile per la indennità di contingenza maturati successivamente alla data del 28 giugno 1958.

SCATTI DI ANZIANITÀ

A chiarimento del disposto dell'art. 80 del Contratto Nazionale 23 ottobre 1950 e successive modificazioni, si conviene che le maggiorazioni dello scatto triennale di anzianità varierà col variare della retribuzione contrattuale conglobata fissata dagli accordi salariali.

Detti scatti saranno computati con anzianità convenzionale decorrente dal 1° aprile 1958.

DIARIA PER MISSIONI E TRASFERIMENTI

Con riferimento all'art. 57 del C.N. si stabilisce, per le missioni temporanee del personale, fuori sede, di corrispondere una diaria pari al doppio della paga globale di fatto percepita dal lavoratore.

Qualora non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

ORARIO DI LAVORO

Con riferimento agli artt. 29 e seguenti del Contratto Nazionale, la durata normale di lavoro è di otto ore giornaliere o di 48 settimanali di lavoro effettivo, giusta disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.

La durata normale di lavoro per il personale addetto al lavoro discontinuo o di semplice attesa o di custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e successive modificazioni è di 9 ore giornaliere o di 54 settimanali.

Anche la durata normale di lavoro per il personale addetto ai negozi, spacci e cooperative di generi alimentari, drogherie, pescherie, ortofrutticoli al dettaglio e latterie munite di licenza di P. S. nonchè macellerie e pollerie, viene fissata in 9 ore giornaliere o 54 settimanali per il Capoluogo e in 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i Comuni della Provincia.

GRATIFICA NATALIZIA

Come previsto dall'art. 86 del C.N., in coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari ed il caropane.

VITTO E ALLOGGIO

In riferimento all'art. 113 del C.N. si conviene che qualora il lavoratore fruisca della corresponsione del vitto ed alloggio o del solo vitto o del solo alloggio, le relative quote di trattenute da operare sulla retribuzione contrattuale conglobata non potranno essere superiori alla seguente misura:

vitto e alloggio	66 %	della retribuzione
solo vitto (due pasti)	52 %	della retribuzione
solo vitto (un pasto)	26 %	della retribuzione
solo alloggio	13,50 %	della retribuzione

Il vitto dovrà essere composto di due pasti normali e di una prima colazione al giorno.

L'alloggio dovrà rispondere alle fondamentali norme igieniche-sanitarie.

La concessione del vitto e dell'alloggio e del solo vitto o del solo alloggio costituiscono parte integrante della retribuzione.

CALO MERCI E PERDITA COTTURA

In relazione all'art. 111 del C.N., l'entità dei cali, delle tare, perdita di cottura delle merci affidate ai gestori di negozi o di spacci di generi alimentari, il prezzo della carta fornita dal datore di lavoro, saranno determinati da una apposita Commissione paritetica entro tre mesi dalla data di stipulazione del presente contratto integrativo.

Le eventuali contestazioni saranno risolte dalla predetta Commissione paritetica.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le condizioni di miglior favore dovranno essere mantenute.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto andrà in vigore dal giorno della stipulazione e scadrà il 30 settembre 1961.

Si intenderà tacitamente rinnovato per un anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, e così di anno in anno.

Nel caso di disdetta, il presente contratto continuerà ad avere vigore fino alla stipulazione del nuovo, semprechè tale stipulazione sia conclusa entro il termine di otto mesi.

COMMISSIONE PARITETICA

Si stabilisce la costituzione di una Commissione paritetica formata da tre rappresentanti dei datori di lavoro e di tre rappresentanti dei lavoratori da scegliersi, volta per volta, la quale dovrà risolvere in via preventiva tutte le questioni di interpretazione delle norme contenute nel presente contratto che sorgeranno eventualmente nel corso dell'applicazione del contratto stesso.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 16 DICEMBRE 1958, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI NAPOLI

L'anno 1958, addì 16 del mese di dicembre

tra

l'Associazione Generale dei Commercianti e Rappresentanti della provincia di Napoli, rappresentata dal suo Presidente comm. rag. *Marcello Pane,* dai signori comm. *Roberto Sivo,* Presidente della Commissione Provinciale Paritetica, dott. *Gino Coppola,* rag. *Salvatore Merola,* assistiti dal Segretario Generale cav. uff. dott. *Antonio Perrone,* dall'avv. *Luigi De Prisco* e dal Funzionario sig. *Mario Astuti;*

la Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio ed Aggregati F.I.L.C.E.A., rappresentata dal suo segretario sig. *Domenico Parisotto*;

il Sindacato Provinciale Lavoratori addetti al Commercio C.I.S.L. nella persona del suo segretario cav. *Antonio Sardelli,* assistito dal cav. *Domenico Mormile* e dal sig. *Raffaele Della Corte*;

l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali (UIDAC) aderente alla U.I.L. rappresentata dallo avv. *Mario Del Vecchio* e dal sig. *Giovanni Santcusanio*;

l'Unione Provinciaze della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali dei Lavoratori (Settore Commercio) rappresentata dal sig. *Giovanni Bagnaro* si è stipulato il presente Contratto integrativo al Contratto nazionale di lavoro da valere a decorrere dal 1° gennaio 1959 per il personale dipendente dalle aziende commerciali della provincia di Napoli, con esclusione dei dipendenti da aziende grossiste di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici, del personale dipendente da alberghi diurni, del personale dipendente da panificatori, alberghi, pensioni, locande, case di cura, pubblici esercizi (caffè, bar, pasticcerie), dipendenti stagionali da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli e agrumari, da aziende istallatrici di impianti elettrici idraulici e di riscaldamento, spedizionieri.

Titolo I

Tabella dei minimi di retribuzione

In ottemperanza all'art. 1 dell'Accordo nazionale del 28 giugno 1958, modificativo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende commerciali del 23 ottobre 1950, si è proceduto al rinnovo del Contratto integrativo provinciale, al conglobamento dei sei punti di contingenza scattati, tra il dicembre 1955 ed il novembre 1956, e della indennità di caropane prevista dalla legge. In tale occasione si è concordato un aumento dell'8 % a partire dal 1° gennaio 1959 sulle retribuzioni tabellari di cui all'integrativo provinciale del 30 luglio 1957.

Si è convenuto, altresì, di corrispondere, in occasione della erogazione della gratifica natalizia per l'anno 1958, al personale dipendente dalle aziende commerciali, una gratifica straordinaria « una tantum » nella misura dell'8 % sulle paghe basi tabellari di ciascuna qualifica.

Resta escluso dal conglobamento l'importo dei punti di scala mobile derivanti dalle variazioni verificatesi dopo il 29 aprile 1957, che si compendiano nelle quote contenute nella tabella pubblicata a parte.

In conseguenza del conglobamento e della percentuale di aumento salariale gli stipendi ed i salari minimi al lordo della R. M. e delle ritenute di legge sono fissati nella seguente misura, a partire dal 1° gennaio 1959:

Categoria *A*

Raggruppamento A-1

Personale con funzione di carattere direttivo:

Uomini	79.900
Donne	70.800

Raggruppamento A-2

Uomini	70.100
Donne	63.400

1) Capo servizio tecnico o amministrativo;

2) Gestore o gerente di negozio o di filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno dieci lavoratori alle proprie dipendenze;

3) Capo dell'ufficio vendite o acquisti;

4) Capo dell'ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio professionale.

Categoria *B*

(Art. 5 del C.C.N.L. 28 giugno 1958)

Raggruppamento B-1

Uomini	56.200
Donne	48.600

1) Capo ufficio;

2) Ispettore;

3) Gerente o gestore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel caso di cui alla lettera *b*) del raggruppamento *A* 2;

4) Capo contabile;

5) Cassiere principale che sovraintende almeno a tre casse;

6) Capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa.

Raggruppamento B-2

Uomini	55.500
Donne	48.000

1) Ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale;

2) Capo reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze;

3) Capo reparto tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo;

4) Contabile con mansioni di concetto o primanotista;

5) Corrispondente con mansioni di concetto;

6) Segretario di direzione con mansioni di concetto;

7) Progettista;

8) Consegnatario di magazzine con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze;

9) Agente acquisitore nelle aziende di legname;

10) Agente esterno consegnatario alle dipendenze della ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibilità solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga mansioni di concetto;

11) Determinatore di costi nelle aziende commerciali che svolgono un ciclo produttivo;

12) Estimatore nelle aziende commerciali di arte e di antichità;

13) Spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di una azienda commerciale;

14) Enotecnico diplomato, enologo o tecnico oleario;

15) Propagandista scientifico;

16) Chimico di laboratorio;

17) Capitano di rimorchiatore;

Raggruppamento B-3

Uomini	50.000
Donne	43.300

1) Vice capo reparto, anche con funzioni di vendita;

2) Vice capo reparto tecnico di ciclo meccanografico;

3) Interprete;

4) Stenodattilografo in lingue estere;

5) Disegnatore tecnico;

6) Pittore o disegnatore di pubblicità (creatore di bozzetti a colori e in bianco e nero), creatore e redattore di testi pubblicitari;

7) Vetrinista;

8) Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendendosi come tale soltanto chi redige i rapporti informativi con piena discrezione concettuale);

9) Commesso stimatore di gioielleria;

10) Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 2 della legge 22 giugno 1957, n. 1264;

11) Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;

12) Commesso di libreria moderna che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;

13) Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente compreso nella predetta elencazione.

CATEGORIA *C*

(Art. 6 del C.C.N.L. 23 ottobre 1950)

Raggruppamento C-1

Uomini	43.900
Donne	37.900

1) Contabile d'ordine;

2) Cassiere comune;

3) Traduttore;

4) Astatore;

5) Controllore di settore tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo;

6) Commesso di vendita;

7) Commesso di rosticceria, friggitoria o gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande. (Retribuzione da stabilirsi come da dichiarazione in calce al presente contratto).

Raggruppamento C-2

Uomini	38.000
Donne	32.900

1) Aiuto contabile;

2) Addetto alle macchine calcolatrici o contabili;

3) Operatore meccanigrafico d'ordine addetto alle macchine meccanografiche, escluse le perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera;

4) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;

5) Commesso di cassa o aiuto cassiere (l'impiegato che aiuta il cassiere nell'espletamento delle sue funzioni);

6) Propagandista (addetto alla propaganda dei prodotti con mansioni prevalentemente impiegatizie che non richiedono cognizioni di carattere scientifico);

7) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;

8) Aiuto pittore e aiuto disegnatore;

9) Campilatore e condizionatore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendesi per tale chi opera su schemi prestabiliti e senza il requisito della piena discrezione concettuale);

10) Stenodattilografo;

11) Aiuto commesso con anzianità di servizio superiore ai cinque anni;

12) Aiuto vetrinista (addetto all'allestimento vetrine secondarie);

13 Magazzienere, magazziniere anche con funzioni di vendita;

14) Commesso di magazzino;

15) Impiegato addetto al ricevimento ed esecuzione delle commissioni di bordo;

16) Impiegato addetto alle spedizioni.

Raggruppamento C-3

Uomini	37.200
Donne	32.300

1) Fatturista;

2) Squarcista;

3) Aiuto commesso da tre a cinque anni di anzianità di servizio;

4) Preparatore di commissioni (escluso il personale di azienda all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla consegna ai clienti; tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegatizie);

5) Informatore negli istituti di informazioni commerciali, purchè assunto stabilmente e in esclusiva, con contratto di lavoro subordinato;

6) Commesso di biblioteca circolante;

7) Impiegato addetto al controllo delle vendite;

8) Impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizione e vendita, anche se svolge mansioni di sorveglianza;

9) Addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie agenzie e delle gerenze presso le aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali;

10) Addetto al conteggio ed alle scritturazioni presso l'ufficio spedizione delle agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale;

11) Addetto al riscontro o controllo nelle agenzie giornalistiche;

12) Aiuto magazziniere od altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie;

13) Pratico di laboratorio chimico.

Raggruppamento C-4

Uomini	36.000
Donne	32.100

1) Dattilografo;

2) Scritturale;

3) Archivista, protocollista;

4) Schedarista;

5) Codificatore (impiegato che traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);

6) Operatore di macchine perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera;

7) Addetto agli indirizzi;

8) Aiuto commesso fino a tre anni di anzianità di servizio;

9) Campionarista, prezzista o addetto al prezzario (prezzista è l'addetto alla compilazione dei listini della azienda);

10) Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso aziende di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc.;

11) Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;

12) Addetto al controllo ed alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie;

13) Addetto al centralino telefonico;

14) Altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione;

CATEGORIA *D*

Raggruppamento D-1

Uomini	37.700

1) Banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina e affini. Retribuzioni da stabilirsi come da dichiarazione in calce al presente contratto;

2) Conducente autotreno.

Raggruppamento D-2

Uomini	35.500
Donne	32.800

1) Aiuto commesso delle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui). Retribuzioni da stabilirsi come da dichiarazione in calce al presente contratto;

2) Aiuto banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina e affini. Retribuzioni da stabilirsi come da dichiarazione in calce al presente contratto;

3) Aiuto commesso di negozi e rivendite di erbaggi e frutta. Retribuzione da stabilirsi come da dichiarazione in calce al presente contratto;

4) Aiuto commesso di negozi e spacci di prodotti della pesca: Retribuzione da stabilirsi come da dichiarazione in calce al presente contratto;

5) Banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.). Retribuzione da stabilirsi come da dichiarazione in calce al presente contratto:

6) Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali):

7) Preparatore di commissioni con mansioni esclusivamente manuali (personale di aziende all'ingrosso che provvede allo smistamento delle merci e consegna ai clienti, alle dipendenze del magazziniere);

8) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) con facoltà di esazione;

9) Marcatore (addetto alla materiale applicazione dei cartellini dei prezzi):

10) Usciere;

11) Imballatore:

12) Impaccatore:

13) Autista;

14) Conducente di motofurgoncino.

Raggruppamento D-3

Uomini	35.300
Donne	31.700

1) Aiuto banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.). Retribuzione da stabilirsi come da dichiarazione in calce al presente contratto;

2) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) senza facoltà di esazione;

3) Fattorino:

4) Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione):

5) Custode;

6) Guardiano di deposito;

7) Guardiano notturno:

8) Avvolgitore;

9) Fascettatrice e tagliatrice di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste:

10) Portiere;

11) Conducente di veicoli a trazione animale;

12) Ascensorista.

Raggruppamento D-4

Uomini	34.300
Donne	31.000

1) Personale addetto al carico e scarico, personale di fatica in genere e addetto alle pulizie, garzone

2) Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe.

CATEGORIA *E*

Raggruppamento E-1

Uomini	8.706
Donne	7.572

1) Capi operai;

2) Operai specializzati: intendonsi per tali gli operai qualificati che sanno eseguire a perfetta regola d'arte tutti i lavori e operazioni inerenti alla loro specialità, per la cui esecuzione occorra una provata capacità tecnico-pratica che si acquista soltanto attraverso il necessario tirocinio nell'azienda e nelle scuole e corsi professionali (settimanali).

Raggruppamento E-2

Uomini	7.962
Donne	6.888

1) Operai qualificati (settimanali).

Raggruppamento E3

Uomini	7.626
Donne	6.546

1) Operai comuni (settimanali).

TABELLA DELL'APPRENDISTATO
(Legge 19 gennaio 1955, n. 25)

	Uomini	Donne
Primo anno:	—	—
fino ai 16 anni	16.100	15.100
da 16 a 18 anni	21.200	18.300
da 18 a 20 anni	26.100	20.400
oltre i 20 anni	27.900	23.600
Secondo anno:		
fino ai 16 anni	16.700	15.600
da 16 a 18 anni	22.300	18.900
da 18 a 20 anni	26.700	21.000
oltre i 20 anni	28.500	24.100
Terzo anno:		
fino ai 16 anni	17.400	16.100
da 16 ai 18 anni	22.500	19.900
da 18 a 20 anni	27.400	23.000
oltre i 20 anni	30.000	26.000

TABELLE DEI MINORI

Personale con mansione di fatica in genere, di età inferiore ai venti anni non compreso nella tabella predente (usciere, custode, guardiano, portiere, fattorino, portapacchi, personale di fatica in genere, addetto alla pulizia):

	Uomini sett.	Uomini mens.	Donne sett.	Donne mens.
dai 14 ai 16 anni	3.806	16.500	3.296	14.300
dai 16 ai 18 anni	5.118	22.300	4.446	19.300
dai 18 ai 20 anni	6.584	28.600	5.661	24.600

PERSONALE DIPENDENTE DALLE AGENZIE E UFFICI DI VIAGGI, TURISMO E NAVIGAZIONE

CATEGORIA *A*

	Mensile Uomini	Mensile Donne
Raggruppamento A-1	79.900	70.800

Capo di agenzia con autonomia amministrativa.

Raggruppamento A-2	70.100	63.400

Capo reparto con almeno quattro impiegati addetti al reparto stesso.

CATEGORIA *B*

Raggruppamento B-1	56.200	48.600

Capo agenzia con funzioni tecniche e amministrative subordinate.

Raggruppamento B-2	55.500	48.000

Impiegato distaccato con particolari attribuzioni; addetto ai servizi turistici od amministrativi di acquisita capacità; cassiere principale.

Raggruppamento B-3	50.000	43.300

Addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie internazionali; contabile di concetto; segretario; cassiere; addetto al cambio delle valute; stenodattilografo in lingue estere: superiori ai 21 anni.

CATEGORIA *C*

Raggruppamento C-1	43.900	37.900

Addetto alle biglietterie FF. SS.; ferrovie secondarie e navigazione interna; addetti alla vendita di biglietti automobilistici; interprete; contabile SS.: superiori ai 21 anni.

Raggruppamento C-2	38.000	32.900

Addetto alla contabilità delle FF. SS.: superiori ai 21 anni;

Commesso di cassa superiori ai 21 anni.

	Mensile Uomini	Mensile Donne
Raggruppamento C-4	36.600	32.100

Dattilografo, archivista, addetto al centralino telefonico: superiore ai 21 anni.

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

Categoria D-2	35.000	—

Autista, conducente di motofurgoncino, uscieri: superiori ai 20 anni.

Categoria D-3	35.300	31.700

Custodi, fattorini: superiori ai 20 anni.

Categoria D-4	34.300	31.000

Personale di fatica e addetto alla pulizia: superiori ai 20 anni.

Le paghe conglobate sono costituite: dallo stipendio base, dalla indennità di contingenza e di scala mobile al 30 novembre 1956.

A esse dovranno aggiungersi: i punti della scala mobile deliberati dagli organi competenti, gli scatti di anzianità ed eventuali aumenti di merito.

I sopraindicati minimi per i Comuni della provincia, escluso il Capoluogo, sono ridotti del 7 % per i Comuni con oltre i 30.000 abitanti e del 10 % per i Comuni con meno di 30.000 abitanti.

TITOLO II

COMMISSIONE PARITETICA PER L'ESAME E LA RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 1.

La Commissione paritetica composta da quattro rappresentanti dai datori di lavoro e da quattro rappresentanti dei lavoratori, ha funzione di derimere in via conciliativa tutte le controversie per l'applicazione delle leggi e dei contratti di lavoro che sorgeranno presso le aziende nelle quali non sia stata costituita la Commissione interna, nonchè quelle controversie non risolte in sede aziendale dalla commissione interna e segnalate da questa.

Art. 2.

Il trattamento economico del presonale retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa degli assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione, caso per caso, sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale laborioso e di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5 % al minimo di stipendio stabilito nei contratti. Dovrà essere, comunque, effettuato men-

silmente il versamento di una somma pari al minimo, come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto e sempre che nei mesi precedenti il lavoratore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 3.

RAPPORTO NUMERICO

Per quanto concerne il rapporto numerico tra commessi e aiuto commessi di cui all'art. 7 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, in ogni negozio non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerando tale anche il datore di lavoro — ed in sua vece un suo familiare — o il capo reparto che adempia normalmente alle mansioni proprie del commesso.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre lavoratori non apprendisti, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso.

E' tuttavia consentita l'assunzione di un apprendista anche nelle aziende che abbiano solo uno o due lavoratori alle proprie dipendenze.

Art. 4.

MISURA DELLE DIARIE

In riferimento all'art. 57 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, la misura delle diarie, quando non venga convenuto un rimborso spese piè di lista, oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio, del trasporto di bagaglio, delle spese postali, telegrafiche ed altre fatte in esecuzione del mandato e nell'interesse della ditta è di:

L. 4.860 per la categoria *A*
» 4.320 per la categoria *B*
» 3.780 per la categoria *C*
» 3.240 per la categoria *D* e *E*

Qualora non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

Qualora la missione dovesse protrarsi oltre un mese la diaria sarà ridotta del 25 %.

Art. 5.

COTTIMO

La retribuzione a cottimo del personale, in sostituzione della paga, non potrà essere inferiore ai minimi di retribuzione contrattuale maggiorata di una percentuale del 15 %.

Art. 6.

INTERRUZIONE POMERIDIANA DEL LAVORO

L'interruzione pomeridiana del lavoro non potrà essere inferiore alle due ore giornaliere, salvo speciali deroghe già concordate o da concordare per particolari categorie.

Art. 7.

RITENUTE PER SOMMINISTRAZIONE DI VITTO E ALLOGGIO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

Ai lavoratori, cui venga somministrato dal datore di lavoro il vitto o l'alloggio, verrà operata sulla retribuzione una ritenuta che non potrà essere superiore ad un 25 % della retribuzione globale. Tale detrazione verrà ridotta di un 20 % della retribuzione globale nel caso della somministrazione del solo vitto.

Art. 8.

Per il personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia, l'orario di lavoro normale è di nove ore, salvo le eccezioni della legge 30 luglio 1951, n. 760 (*Gazzetta Ufficiale* 11 settembre 1951, n. 208) e con riserva degli accertamenti previsti dalle norme in vigore.

Art. 9.

Il presente Contratto integrativo provinciale di lavoro al Contratto nazionale colletivo, ha decorrenza dal 1° gennaio 1959 al 30 giugno 1960.

Dichiarazione a verbale:

L'Associazione generale dei commercianti e rappresentanti della provincia di Napoli fa presente che i minimi tabellari stabiliti col presente accordo non potranno essere applicati ai lavoratori dipendenti dalle aziende di generi alimentari al dettaglio e dalle macellerie, in quanto le rispettive Associazioni Provinciali Sindacali degli esercenti di vendita di generi alimentari al dettaglio e macellerie, per quanto aderenti alla Associazione generale dei commercianti, conservano la loro autonomia sindacale.

A seguito di quanto sopra dichiarato le Associazioni sindacali dei lavoratori, pur riconoscendo la facoltà alle categorie degli esercenti alimentaristi al dettaglio e macellerie di stipulare retribuzioni distinti per i propri settori merceologici, così come previsto dal penultimo comma dell'art. 81 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 28 giugno 1958, precisano che qualora le predette categorie non procederanno alla determinazione delle retribuzioni nel termine massimo di tre mesi dalla stipula del presente accordo, la questione sarà demandata alla Commissione paritetica nazionale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 19 FEBBRAIO 1959 PER IL PERSONALE NON IMPIEGATIZIO DIPENDENTE DALLE MACELLERIE, RIVENDITE DI POLLAME E SELVAGGINA DELLA PROVINCIA DI NAPOLI

L'anno millenovecentocinquantanove, il giorno diciannove (19) di febbraio in Napoli,

tra

l'UNIONE NAPOLETANA AUTONOMA ESERCENTI MACELLAI, in persona del suo Presidente signor *Vincenzo Cito*, assistito dall'avvocato *Vito Chiantera,* aderente alla Associazione Commercianti Rappresentanti la Provincia di Napoli, in persona del Presidente comm. ragioniere *Marcello Pane*, e da questa assistita,

e

il SINDACATO DIPENDENTI MACELLERIE ED AFFINI, in persona del Segretario sig. *Antonio Speranza,* aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Nazionali (C.I.S.N.A.L.) Unione di Napoli, in persona del Segretario On.le *Francesco Bloise*, e da questa assistito.

Si stabilisce, in esecuzione del Contratto Collettivo nazionale del 23 ottobre 1950, e dell'accordo nazionale 5 dicembre 1955, per i dipendenti da aziende commerciali, di procedere al presente accordo per i dipendenti non impiegati nei negozi di macelleria, rivendite frattaglie fresche, rivendite di pollame e selvaggina, spacci di carne, per stabilire le qualifiche e i minimi di paga e quant' altro non regolato dai citati accordi.

Art. 1.

CATEGORIA E MINIMI DI PAGA

Tutto il personale non impiegatizio dipendente dagli esercizi citati in premessa, è distinto nelle categorie indicate nell'articolo che segue e nelle tabelle allegate al presente atto e col minimo di retribuzione (paga, contingenza e caropane), indicato nelle tabelle stesse e salvo le condizioni salariali più favorevoli attualmente in vigore.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I prestatori d'opera per le macellerie, tripperie, rivendite di pollame e selvaggina, spacci di carne fresca e congelata, vengono classificati come appresso:

a) *Banconieri* o lavoranti di 1ª categoria: sono quelli che attendono alla vendita delle carni nelle diverse qualità e tagli;

b) *Aiuto banconieri* o lavoranti di 2ª categoria: sono quelli che attendono alla selezione delle carni e che coadiuvano i banconieri e lavoranti di 1ª categoria in tutte le loro mansioni e quelli che coadiuvano direttamente il datore di lavoro, quando questi normalmente attende alla vendita;

c) *Uomini di fatica e garzoni*: sono quelli addetti a servizi di fatica e normalmente a quelli di recapito;

d) *Autisti*;

e) *Apprendisti*: sono quelli che, non avendo raggiunto il 21° anno di età, lavorano sotto la guida del datore di lavoro, o di chi per esso, o sotto la guida di un lavorante di cui alle lettere a) e b) del presente articolo.

Art. 3.

ORARIO DI LAVORO

Il lavoro del personale dovrà essere prestato nell'orario normale di apertura degli spacci.

L'orario normale di lavoro sarà, per il personale a lavoro continuo, di otto ore; per il personale a lavoro discontinuo o di attesa, e per il personale di cui alla tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, sarà di ore 9 giornaliere.

Art. 4.

SALARIO

Il salario minimo indicato nella tabella, per i banconieri e aiuti e uomini di fatica e garzoni, è stabilito per dieci ore giornaliere di presenza, comprensive di otto ore di lavoro normale, più un'ora di lavoro straordinario, retribuito in contanti con la maggiorazione, e di un'ora di riposo per la consumazione dei pasti.

Art. 5.

RIPOSO SETTIMANALE

Il giorno di riposo settimanale cadrà in quello del lunedì, sino a quando perdurerà la disposizione prefettizia della chiusura delle macellerie di detta giornata.

Art. 6.

RIFERIMENTO

Per quanto non regolato dal presente contratto, valgono le norme del contratto nazionale del 23 ottobre 1950 e successive modificazioni, anche per quanto riflette il funzionamento della Commissione paritetica.

Art. 7.

COMMISSIONE PARITETICA

E' costituita una Commissione Paritetica formata dai rappresentanti delle due Organizzazioni sindacali stipulanti, aventi funzioni di dirimere in via conciliativa tutte le controversie per l'applicazione dei contratti di lavoro. Il tentativo di conciliazione in sede sindacale, è obbligatorio, ed ogni azione giudiziaria non potrà essere proposta se non dopo un mese dalla denunzia sindacale.

Art. 8.

CASSA MUTUA

Il Sindacato Lavoratori dipendenti da macellerie, dichiara che andrà a perfezionare la Cassa Mutua a favore dei proprii iscritti con le più larghe concessioni possibili. L'U.N.A.E.M. verserà annualmente a favore della cassa un compenso forfettario nei limiti da stabilirsi dal suo consiglio.

Art. 9.

DECORRENZA DELLA DURATA

Il presente accordo avrà vigore dal 1° febbraio 1959 ed avrà la durata di anni due; si prorogherà di pari tempo in caso di mancata disdetta.

Art. 10.

Le retribuzioni riportate nella tabella che segue, sono composte, come risulterà da uno specchietto aggiuntivo al presente accordo, dal calcolo di una media dei salari correnti, più un aumento del 9 %, con arrotondamento a favore dei lavoratori, più il conglobamento dei punti di contingenza maturati sino ad oggi e con aggiunta della indennità caropane.

Per esempio, la nuova retribuzione settimanale del dipendente banconiere di 1ª, è data da L. 8.850, — salario medio di fatto, con il conglobamento dei 6 punti della vecchia scala mobile; L. 796,50, 9 % di aumento; L. 648, — punti di contingenza ad oggi; e L. 120, — caropane; oltre L. 585, — per compenso, per riassetto e pulizia dei banchi. Ad essa va aggiunta per ogni settimana l'aumento per l'ora di lavoro straordinario in L. 1.562,40 di cui L. 1.302, — per il compenso e L. 260, — per la maggiorazione, prevista dall'art. 37 del contratto collettivo.

Le retribuzioni per le altre categorie, sono composte con gli stessi criteri ora enunciati.

Tabelle delle categorie del personale non impiegatizio e minimi di retribuzione settimanale

1) *Banconieri e lavoranti di 1ª categoria* — L. 12.562 —

di cui L. 11.000, — salario per l'orario normale di lavoro di ore 8 e pel tempo necessario per il riassetto e pulizia dei dei banchi, e L. 1.562, — per un'ora di lavoro straordinario, maggiorato ai sensi dell'art. 37 del contratto nazionale;

2) a) *Aiuti banconieri e lavoranti di 2ª categoria*, con anzianità superiore a 5 anni — » 11.000 —

di cui L. 9.630, — salario per l'orario normale di lavoro di ore 8 e pel tempo necessario per il riassetto e pulizia dei banchi, e L. 1.370, — per un'ora di lavoro straordinario, maggiorata ai sensi dell'art. 37 del contratto nazionale;

b) *Aiuti banconieri e lavoranti di 2ª*, con anzianità da 3 a 5 anni (9.228, — come innanzi + 1.372, —) — » 10.600 —

c) *Aiuti banconieri e lavoranti di 2ª*, fino a 3 anni di anzianità (9.114, — come innanzi + 1.320, —) — » 10.440 —

3) *Uomini di fatica e garzoni* — » 8.785 —

di cui L. 7.697, — per salario per l'orario normale di lavoro e pel tempo necessario pel riassetto e pulizia dei banchi, e L. 1.088, — per un'ora di lavoro straordinario, maggiorata ai sensi dell'art. 37 del Contratto Nazionale;

4) *Autisti* — » 8.840 —

Gli apprendisti saranno regolati dalle norme della legge e avranno diritto ad una retribuzione pari al 50 % di quella per i lavoratori della qualifica per cui compiono il tirocinio, pel primo anno; del 65 % pel secondo; dell'80 % pel terzo anno.

Gli esercizi di frattaglie cotte hanno solo personale aiutante e uomini di fatica e per essi valgono le paghe di cui innanzi, con una riduzione del 5 %.

Per il personale dei Comuni della Provincia, escluso il Capoluogo, tutte le paghe per il lavoro normale di cui innanzi, saranno ridotte del 7 % per i centri con oltre 30.000 abitanti, e del 10 % per i centri con meno di 30.000 abitanti.

Il personale banconieri e aiuto e uomini di fatica e garzoni, si obbligano altresì a provvedere al riassetto dei banchi ed alla pulizia di essi, col compenso già innanzi calcolato con la maggiorazione, dopo la cessazione dell'attività dell'esercizio e dopo l'orario di lavoro.

F.to: VINCENZO CITO ANTONIO SPERANZA VITO CHIANTERA FRANCESCO BLOISE

p. *l'Associazione Generale dei Commercianti e Rappresentanti della Provincia di Napoli*

Il Presidente

Tabella esplicativa delle retribuzioni riportate nel contratto

La retribuzione settimanale del banconiere o lavorante di 1ª categoria, è composta dalle seguenti voci:

Paga di fatto media comprensiva di 6 punti vecchia scala mobile	L. 8.850,00	
Aumento del 9 % concesso col presente contratto	» 796,50	
Contingenza ad oggi	» 648,00	
Caropane	» 120,00	
Per il rassetto	» 585,50	
		L. 11.000

Retribuzione dell'aiuto banconiere della lettera a):

Paga di fatto media, comprensiva di 6 punti scala mobile	L. 7.728,00	
Aumento del 9 % concesso col presente contratto	» 695,50	
Contingenza ad oggi	» 582,00	
Caropane	» 120,00	
Per il rassetto	» 504,50	
		L. 9.630

Della lettera b):

Paga di fatto media, comprensiva come innanzi	L. 7.500,00	
Aumento del 9 % concesso col presente contratto	» 675,00	
Contingenza ad oggi	» 582,00	
Caropane	» 120,00	
Per il rassetto	» 351,00	
		L. 9.228

Della lettera c):

Paga di fatto media comprensiva come innanzi	L. 7.380,00	
Aumento del 9 % concesso col presente contratto	» 664,20	
Contingenza ad oggi	» 582,00	
Caropane	» 120,00	
Per il rassetto	» 367.80	
		L. 9.114

Retribuzione degli uomini di fatica e garzoni:

Paga di fatto media comprensiva di 6 punti scala mobile	L. 6.040,00	
Aumento del 9 % concesso col presente contratto	» 543,00	
Contingenza ad oggi	» 549,00	
Caropane	» 120,00	
Per il rassetto	» 445,00	
		L. 7.697

Retribuzione dell'autista:

Paga di fatto media comprensiva di 6 punti scala mobile	L. 7.466,00	
Aumento del 9 % concesso col presente contratto	» 672,00	
Contingenza ad oggi	» 582,00	
Caropane	» 120,00	
		L. 8.840

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 30 SETTEMBRE 1959 PER I DIPENDENTI DA ESERCENTI VENDITE AL DETTAGLIO DI GENERI ALIMENTARI, AGGIUNTO AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 16 DICEMBRE 1958, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI NAPOLI

L'anno 1959, addì 30 del mese di settembre, nella sede dell'Associazione generale dei commercianti e rappresentanti della provincia di Napoli,

tra

l'UNIONE COMMERCIANTI ALIMENTARISTI AL DETTAGLIO, in persona del suo Presidente sig. *Ottazzi Domenico* e dei consiglieri *Pizza Antonio, De Rosa Vincenzo* e *Mangia Giovanni,* aderente all'Associazione Generale dei Commercianti e Rappresentanti della provincia di Napoli, rappresentata dal suo presidente comm. *Marcello Pane,* assistiti dall'avv. *Antonio Perrone,* segretario generale della stessa

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI LAVORATORI DEL COMMERCIO DELLA F.I.L.C.A. (C.G.I.L.) rappresentata dal Segretario Provinciale *Domenico Parisotto*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI ADDETTI AL COMMERCIO E AFFINI DELLA F.I.S.A.S.C.A. (C.I.S.L.) rappresentata dal cav. *Antonio Sardelli,* sig. *Raffaele della Corte,* assistiti dal cav. *Domenico Mormile;*

l'UNIONE PROVINCIALE DEI DIPENDENTI DEL COMMERCIO U.I.D.A.C. aderente alla U.I.L. rappresentata dal sig. *Carlo Cinicolo,* assistito dal sig. *Carlo Vanin* e dall'avv. *Mario del Vecchio.*

Le parti così costituite, sciogliendo la riserva della dichiarazione a verbale in appendice all'accordo integrativo provinciale stipulato il 16 dicembre 1958, fatte salve le condizioni di miglior favore, addivengono alla determinazione dei minimi tabellari mensili al lordo di R. M. e delle ritenute di legge per i lavoratori dipendenti da negozi esercenti la vendita al dettaglio dei generi alimentari, comprensivi del conglobamento dei sei punti di contingenza scattati tra il dicembre 1955 ed il novembre 1956 e della indennità di caropane prevista dalla legge, per le qualifiche appresso elencate:

CATEGORIA *B*

Raggruppamento B-1 stipendio mensile L. 52.200:

Gerente o gestore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel caso di cui al n. 2 del Raggruppamento *A*-2 dell'art. 5 del CC. N. L.

CATEGORIA *C*

Raggruppamento C-1 stipendio mensile L. 40.250:

Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione delle vivande.

CATEGORIA *D*

Raggruppamento D-2 stipendio mensile L. 32.600:

1) Aiuto commesso delle aziende di prodotti della alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui);

2) Aiuto commesso di negozi e rivendite di erbaggi e frutta;

3) Aiuto commesso di negozi e spacci di prodotti della pesca;

4) Banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (snza licenza di P. S.);

5) Impaccatore e imballatore;

6) Autista e conducente di motofurgoncino.

Raggruppamento D-3 stipendio mensile L. 32.300:

1) Aiuto banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.):

2) Guardiano di deposito;

3) Avvolgitore.

Raggruppamento D-4 stipendio mensile L. 31.850:

1) Personale addetto al carico e scarico, personale di fatica in genere e addetto alla pulizia, garzone.

TABELLA DELL'APPRENDISTATO
(Legge 19 febbraio 1955, n. 25)

fino a 15 anni .	L.	14.985	mensili
da 16 a 18 anni	»	19.700	»
da 18 a 20 anni	»	24.275	»
oltre i 20 anni .	»	25.950	»

TABELLA DEI MINORI

Personale con mansioni di fatica in genere, addetti alla pulizia, fattorini e portapacchi, di età inferiore ai 20 anni:

dai 14 ai 16 anni	L.	3.000	settim.
dai 16 ai 18 anni	»	4.000	»
dai 18 ai 20 anni	»	5.000	»

Nello stabilire le suddette retribuzioni le parti contraenti hanno tenuto conto della particolare situazione funzionale delle aziende del settore alimentare nonchè dello specifico servizio a domicilio dei clienti che in genere detto personale svolge.

Per il personale femminile le paghe sopra riportate saranno decurtate del 12-14 per cento.

Resta escluso dal conglobamento l'importo dei punti della scala mobile derivanti dalle variazioni verificatesi dopo il 29 aprile 1957 e che si compendiano nelle quote contenute nella tabella pubblicata a parte.

Per le altre norme si fa riferimento al Contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 ottobre 1950 e successive modificazioni dell'accordo integrativo provinciale di lavoro stipulato il 16 dicembre 1958.

Il presente accordo andrà in vigore dal 1° ottobre 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*

SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 30 SETTEMBRE 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 28 GIUGNO 1958, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI SALERNO

Addì 30 del mese di settembre 1959, in Salerno,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI della provincia di Salerno, rappresentata dal Presidente sig. *Emanuele Cavaliere* e dal Direttore rag. *Antonio Scafuri*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DELLA C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Sindacale sig. *Emilio Pellegrino* e dai signori *Mario Pacifico* ed *Emilio Villani,* rispettivamente nella qualità di Segretario e di consigliere della FISASCA Provinciale, C.I.S.L.;

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dal Consegretario sig. *Armando Viviani;*

la CAMERA SINDACALE DELLA *U.I.L.* rappresentata dal Segretario sig. *Vincenzo Giordano*;

si è stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro integrativo provinciale, da valere in tutto il territorio della provincia di Salerno, al Contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato in Roma il 28 giugno 1958, per i dipendenti delle Aziende commerciali.

Premesso che con il presente contratto si è proceduto anche al conglobamento delle retribuzioni, ivi compreso i sei punti di contingenza scattati tra il novembre 1955 e il dicembre 1956 e della indennità di caropane come stabilita dalla legge, le parti, in riferimento agli articoli 1 e 124 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, hanno concordato quanto segue:

Art. 1.

La composizione numerica di cui all'art. 7 del Contratto collettivo di lavoro del 28 giugno 1958 resta stabilita con seguente rapporto numerico:
un commesso; due aiuti commessi.

Art. 2.

La retribuzione degli apprendisti di cui all'art. 26 del predetto Contratto collettivo nazionale di lavoro viene stabilita nella misura di cui all'allegata tabella n. 2.

Art. 3.

La determinazione della durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dallo art. 32 del sopra citato Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 4.

La durata dell'orario di lavoro per gli addetti al lavoro discontinuo, o di semplice attesa o custodia di cui all'art. 35 del più volte citato Contratto collettivo nazionale di lavoro viene stabilita in nove ore giornaliere.

Art. 5.

Il trattamento di missione in riferimento all'art. 58 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, primo comma, per le missioni di durata superiore al mese sarà corrisposta uno diaria ridotta la cui misura sarà concordata direttamente dalle parti interessate. Così anche tra le parti interessate verrà concordata una diaria ridotta quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo di autotreni e di autocarri, comandati a prestare servizio in località extra urbane sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui all'art. 57 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, una indennità di trasferta nella misura di cui ai capoversi *A*, *B* e *C* dell'art. 58 del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 6.

I minimi di retribuzione di cui all'art. 81 del Contratto collettivo nazionale di lavoro risultano dalle tabelle nn. 1, 2, 3, 4, debitamente concordate ed allegate al presente contratto, di cui formano parte integrante, e che qui di seguito si specificano:

n. 1) comprende le categorie *A*, *B*, *C*. *D* ed *E*, con i relativi raggruppamenti, salari e qualifiche;

n. 2) comprende le paghe relative agli apprendisti;

n. 3) comprende le paghe relative ai minori;

n. 4) comprende la misura dell'indennità di contingenza, conglobata fino al 31 dicembre 1959.

Art. 7.

Le tariffe di cottimo di cui all'art. 84 del Contratto collettivo nazionale di lavoro dovranno garantire i minimi di retribuzione ad economia con un utile di maggiorazione del 13,50 %.

Art. 8.

Per la coabitazione, il vitto e l'alloggio, le parti stipulanti si riportano integralmente all'art. 113 del Contratto Colletivo nazionale di lavoro.

Art. 9.

In base all'art. 120 del Contratto collettivo nazionale di lavoro le parti d'accordo di costituire, entro un mese dell'entrata in vigore del presente contratto, la Commissione paritetica.

Art. 10.

Il presente contratto ha la validità di un anno a decorrere dalla data di entrata in vigore della parte economica, e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non sarà disdettato da una delle parti contraenti almeno un mese prima della scadenza.

Art. 11.

Restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti a carico del personale in servizio dipendente dalle Aziende commerciali della provincia di Salerno e per la durata del rapporto di lavoro in atto.

Art. 12.

Per quanto non previsto nel presente contratto le parti si riportano a tutti gli effetti alle norme del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Aziende commerciali stipulato in Roma il 28 giugno 1958.

Art. 13.

I minimi di retribuzione di cui alle allegate tabelle nn. 1, 2 e 3, nonchè la misura dell'indennità di contingenza di cui alla tabella n. 4, entreranno in vigore dal 1° gennaio 1960.

TABELLA N. 1

Tabella dei minimi di retribuzione

CATEGORIA A

Raggruppamento A-1

Uomini	67.915
Donne	60.180

Personale con funzioni di carattere direttivo.

Raggruppamento A-2

Uomini	59.585
Donne	53.890

1) Capo di servizio tecnico od amministrativo;

2) Gestore o gerente di negozio o di filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno dieci lavoratori alle proprie dipendenze;

3) Capo dell'ufficio vendite od acquisti;

4) Capo di ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio professionale.

CATEGORIA B

Raggruppamento B-1

Uomini	47.770
Donne	41,310

1) Capo ufficio;

2) Ispettore;

3) Gerente o gestore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel caso di cui al n. 2 del Raggruppamento A-2;

4) Capo contabile;

5) Cassiere principale che sovraintenda almeno a tre casse;

6) Capo officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa.

Raggruppamento B-2

Uomini	47.175
Donne	40.800

1) Ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale;

2) Capo reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto, oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze;

3) Capo reparto tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo;

4) Contabile con mansioni di concetto o primanotista;

5) Corrispondente con mansioni di concetto;

6) Segretario di direzione con mansioni di concetto;

7) Progettista;

8) Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze;

9) Agente acquisitore nelle aziende di legname;

10) Agente esterno consegnatario delle merci alle dipendenze della Ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi, o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga mansioni di concetto;

11) Determinatore di costi nelle aziende commerciali che svolgono un ciclo produttivo;

12) Estimatore nelle aziende commerciali di arte e di antichità;

13) Spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di un'azienda commerciale;

14) Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;

15) Propagandista scientifico;

16) Chimico di laboratorio;

17) Capitano di rimorchiatore.

Raggruppamento B-3

Uomini	42.500
Donne	36.805

1) Vice capo reparto, anche con funzioni di vendita;

2) Vice capo reparto tecnico di ciclo meccanografico;

3) Interprete;

4) Stenodattilografo in lingue estere;

5) Disegnatore tecnico;

6) Pittore e disegnatore di pubblicità (creatore di bozzetti a colori e in bianco e nero), creatore e redattore di testi pubblicitari;

7) Vetrinista;

8) Creatore e redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendendosi come tale soltanto chi redige i rapporti informativi con piena discrezione concettuale);

9) Commesso stimatore di gioielleria;

10) Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 2 della legge 23 giugno 1927, n. 1264; Ottico patentato in sessioni sanatoriali provinciali a norma degli articoli 30, 31 e 32 del regio decreto 31 maggio 1928, n. 1394, con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;

11) Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;

12) Commesso di libreria moderna che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;

13) Altro personale con mansioni naloghe di concetto, non espressamente compreso nella predetta elencazione.

CATEGORIA *C*

Raggruppamento C-1

Uomini	37.315
Donne	32.215

1) Contabile d'ordine;

2) Cassiere comune;

3) Traduttore;

4) Astatore;

5) Controllore di settore tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo;

6) Commesso di vendita;

7) Commesso di rosticceria, friggitoria o gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande.

Raggruppamento C-2

Uomini	32.300
Donne	27.965

1) Aiuto contabile;

2) Addetto alle macchine calcolatrici e contabili;

3) Operatore meccanografico d'ordine addetto alle macchine meccanografiche, escluse le perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera;

4) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;

5) Commesso di cassa o aiuto cassiere (l'impiegato che aiuta il cassiere nell'espletamento delle sue funzioni);

6) Propagandista (addetto alla propaganda dei prodotti con mansioni prevalentemente impiegatizie che non richiedono cognizioni di carattere scientifico);

7) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;

8) Aiuto pittore e aiuto disegnatore;

9) Compilatore o condizionatore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendendosi per tale chi opera su schemi prestabiliti e senza il requisito della piena discrezione concettuale);

10) Stenodattilografo;

11) Aiuto commesso con anzianità di servizio superiore ai cinque anni;

12) Aiuto vetrinista (addetto all'allestimento delle vetrine secondarie);

13) Magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;

14) Commesso di magazzino;

15) Impiegato addetto al ricevimento ed esecuzione delle commissioni di bordo;

16) Impiegato addetto alle spedizioni;

Raggruppamento C-3

Uomini	31.620
Donne	27.455

1) Fatturista;

2) Squarcista;

3) Aiuto commesso con anzianità di servizio da tre a cinque anni;

4) Preparatore di commissioni (escluso il personale di aziende all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento delle merci e alla consegna ai clienti; tale personale è compreso tra quello con mansioni non impiegatizie);

5) Informatore negli istituti di informazione commerciali, purchè assunto stabilmente e in esclusiva, con contratto di lavoro subordinato;

6) Commesso di biblioteca circolante;

7) Impiegato addetto al controllo delle vendite:

8) Impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizione, anche se svolge mansioni di sorveglianza;

9) Addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie agenzie e delle gerenze presso le aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali;

10) Addetto al conteggio ed alle scritturazioni presso l'ufficio spedizione delle agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale:

11) Addetto al riscontro e controllo nelle agenzie giornalistiche:

12) Aiuto magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie:

13) Pratico di laboratorio chimico.

Raggruppamento C-4

Uomini	31.110
Donne	27.285

1) Dattilografo;

2) Scritturale;

3) Archivista, protocollista;

4) Schedarista;

5) Codificatore (impiegato che traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);

6) Operatore di macchine perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera:

7) Addetto agli indirizzi:

8) Aiuto commesso fino a tre anni di anzianità di servizio;

9) Campionarista, prezzista o addetto al prezzario (prezzista è l'addetto alla compilazione dei listini della azienda);

10) Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso aziende di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc.;

11) Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;

12) Addetto al controllo ed alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici, sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie;

13) Addetto al centralino telefonico;

14) Altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione:

CATEGORIA *D*

Raggruppamento D-1

Uomini	32.045
Donne	—

1) Banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina e affini;

2) Conducente di autotreno.

Raggruppamento D-2

Uomini	30.175
Donne .	27.880

1) Aiuto commesso delle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui):

2) Aiuto banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina e affini;

3) Aiuto commesso di negozi e rivendite di erbaggi e frutta;

4) Aiuto commesso di negozi e spacci di prodotti della pesca;

5) Banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.);

6) Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);

7) Preparatore di commissioni con mansioni esclusivamente manuali (personale di aziende all'ingrosso che provvede allo smistamento delle merci e consegna ai clienti, alle dipendenze del magazziniere);

8) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) con facoltà di esazione;

9) Marcatore (addetto alla materiale applicazione dei cartellini dei prezzi);

10) Usciere;

11) Imballatore;

12) Impaccatore;

13) Autista;

14) Conducente di motofurgone.

Raggruppamento D-3

Uomini	30.005
Donne .	26.945

1) Aiuto banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.);

2) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) senza facoltà di esazione;

3) Fattorino;

4) Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione),

5) Custode;

6) Guardiano di deposito:

7) Guardiano notturno;

8) Avvolgitore;

9) Fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e di riviste;

10) Portiere;

11) Conducente di veicoli a trazione animale;

12) Ascensorista.

Raggruppamento D-4

Uomini	29.155
Donne	26.350

1) Personale addetto al carico e scarico, personale di fatica in genere e addetto alle pulizie, garzone;

2) Altro personale con mansioni analoghe.

CATEGORIA *E*

Raggruppamento E-1

Uomini	7.400
Donne (sett.)	6.437

1) Capi operai;

2) Operai specializzati.

Raggruppamento E-2

Uomini	6.768
Donne	5.855

1) Operai qualificati.

Raggruppamento E-3

Uomini	6.482
Donne	5.565

1) Operai comuni.

TABELLA N. 2

Tabella dell'apprendistato

Primo anno:	Uomini	Donne
fino a 16 anni	13.685	12.835
dai 16 ai 18 anni	18.200	15.555
dai 18 ai 20 anni	22.185	17.340
oltre i 20 anni	23.715	20.060

Secondo anno:	Uomini	Donne
fino ai 16 anni	14.195	13.260
dai 16 ai 18 anni	18.955	16.065
dai 18 ai 20 anni	22.695	17.850
oltre i 20 anni	24.225	20.485

Terzo anno:	Uomini	Donne
fino ai 16 anni	14.790	13.685
dai 16 ai 18 anni	19.125	16.915
dai 18 ai 20 anni	23.290	19.550
oltre i 20 anni	25.500	22.100

TABELLA N. 3

Tabella dei minori

	Uomini		Donne	
	sett.	mens.	sett.	mens.
dai 14 ai 16 anni	3.235	14.025	2.801	12.155
dai 16 ai 18 anni	4.350	18.955	3.780	16.405
dai 18 ai 20 anni	5.596	24.310	4.812	20.910

Chiarimento a verbale relativo alle tabelle nn. 1, 2, 3.

Per i Comuni della provincia, superiori a 30 mila abitanti i minimi di paga di cui innanzi verranno ridotti del 7 %.

Per i Comuni inferiori a 30 mila abitanti ridotti del 10 %.

TABELLA N. 4

Indennità di contingenza (5) *punti da corrispondere ai lavoratori del settore commercio da aggiungere ai minimi di retribuzione con decorrenza dal 1° gennaio* 1960:

	Mensile Uomini	Mensile Donne
Categoria A-1 e A-2 (vedi contratto).	3.827 —	3.827 —
Categoria B-1, B-2, B-3		
oltre i 21 anni	2.885 —	2.509 —
infer. i 21 anni	2.502 —	2.158 —
Categoria C-1 e C-2		
oltre i 21 anni	2.146 —	1.872 —
dai 20 ai 21 anni	2.062 —	1.760 —
dai 19 ai 20 anni	1.980 —	1.585 —
dai 18 ai 19 anni	1.819 —	1.465 —
dai 17 ai 18 anni	1.566 —	1.345 —
dai 16 ai 17 anni	1.451 —	1.249 —
sotto ai 16 anni (vedi contratto).	1.197 —	1.115 —
Categoria C-3 e C-4		
oltre i 21 anni	1.819 —	1.586 —
dai 20 ai 21 anni	1.737 —	1.510 —
dai 19 ai 20 anni	1.696 —	1.416 —
dai 18 ai 19 anni	1.579 —	1.250 —
dai 17 ai 18 anni	1.335 —	1.140 —
dai 16 ai 17 anni	1.256 —	1.081 —
sotto i 16 anni	988 —	936 —

Categoria D-1	Mensile Uomini	Donne
super. ai 20 anni	1.985 —	1.716 —
dai 18 ai 20 anni	1.949 —	1.656 —
dai 16 ai 18 anni	1.725 —	1.466 —

Categoria D-2		
super. ai 20 anni	1.807 —	1.530 —
dai 18 ai 20 anni	1.719 —	1.282 —
dai 16 ai 18 anni	1.535 —	1.196 —
sotto i 16 anni	1.239 —	1.067 —

Categoria D-3		
super. ai 20 anni	1.716 —	1.456 —
dai 18 ai 20 anni	1.591 —	1.215 —
dai 16 ai 18 anni	1.254 —	1.075 —
sotto i 16 anni	988 —	935 —

Categoria D-4	Mensile Uomini	Donne
super. ai 20 anni	1.599 —	1.365 —
dai 18 ai 20 anni	1.494 —	1.145 —
dai 16 ai 18 anni	1.180 —	1.020 —
sotto i 16 anni	820 —	805 —

	sett.	
Categoria E-1 (vedi contratto).	442,60	393,30
Categoria E-2 (vedi contratto).	416,50	353,10
Categoria E-3 (vedi contratto).	393,30	334,20

APPRENDISTI

a) con mansioni impiegatizie: punto pari età categoria *C*-4 ridotto del 10 %;

b) con mansioni non impiegatizie: punto pari età categoria *D*-3 ridotto del 10 %.

Visto il contratto e le tabelle che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 1245.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività lattiero casearia delle provincie di Bologna, Parma e Mantova.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 9 dicembre 1957, per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'attività lattiero-casearia;

Visto, per la provincia di Bologna, il contratto collettivo integrativo 15 aprile 1957, stipulato tra l'Associazione degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. -, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, e in pari data, tra l'Associazione degli Industriali e l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

Visto, per la provincia di Parma, il contratto collettivo 1 ottobre 1959, stipulato tra l'Unione Parmense degli Industriali e la Federazione Provinciale Lavoratori Industrie Alimentari C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Lavoratori dell'Alimentazione - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale del Lavoro U.I.L. ; al quale ha aderito, in pari data, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

Visto, per la provincia di Mantova, il contratto collettivo 15 luglio 1958, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione degli Industriali, l'Unione Provinciale Mantovana delle Cooperative, la Federazione Provinciale Mantovana delle Cooperative e delle Mutue e la Federazione Provinciale Lavoratori Industrie Alimentari C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Unitaria Lavoratori Industrie Alimentari C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Lavoratori Alimentari U.I.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Bologna, in data 13 agosto 1960, numero 16, della provincia di Parma, in data 25 marzo 1960, n. 1 della provincia di Mantova, in data 10 maggio 1960, dei contratti collettivi sopraindicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività lattiero casearie, per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Bologna, il contratto collettivo integrativo 15 aprile 1957;

— per la provincia di Parma, il contratto collettivo 1 ottobre 1959;

— per la provincia di Mantova, il contratto collettivo 15 luglio 1958;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese casearie delle provincie di Bologna, Parma, Mantova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 16 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 156, foglio n. 24. — VILLA

ONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 15 APRILE 1957 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE CASEARIE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Addì 15 aprile 1957

tra

ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA di ologna rappresentata dai sigg. *Giovanni Casarini*, caaliere *Enzo Vannozzi* e avv. *Germano Fanti*;

e

a C.G.I.L., CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Bolona, rappresentata dai sigg. *Paolini Marino, Mantovai Cesare, Pittigliani Giacinto, Degli Angeli Fernando, onvicini Evo, Jori Renzo;*

a U.I.L., CAMERA SINDACALE PROVINCIALE di Bologna appresentata dai sigg. *Ferrari Sergio* e *Lodesani scar;*

a C.I.S.L., l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Bologna appresentata dai sigg. rag. *Vitaliano Taliani* e *Alberhini Libero.*

Addì 15 aprile 1957

tra

'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI della Provincia di Boogna rappresentata dai sigg. *Giovanni Casarini*, cav. *nzo Vannozzi* e avv. *Germano Fanti;*

e

a C.I.S.Na.L. - UNIONE DEL LAVORO di Bologna rapresentata dal comm. *Carlo Bonino*;

i è stipulato il presente contratto di lavoro per i caseiici che effettuano la produzione del formaggio grana ella Provincia di Bologna.

Art. 1.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 25 marzo 1957 ed vrà la durata di anni 1. Si intenderà rinnovato per guale periodo qualora una delle parti contraenti non o abbia disdettato a mezzo lettera raccomandata alneno 3 mesi prima del termine di scadenza.

Art. 2.

SFERA DI APPLICABILITÀ

Il presente contratto si applica a tutti i dipendenti lalle aziende casearie della Provincia di Bologna, zona lestra Reno compresa.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione valgono le norme di legge e del contratto nazionale di lavoro.

Il capo-casaro viene assunto e retribuito per 12 mesi dell'anno. Gli altri dipendenti sono assunti e retribuiti per l'effettivo lavoro prestato.

(*Omissis*).

Art. 5.

QUALIFICA DEL PERSONALE

Per prestatori d'opera si intendono:

il capo casaro (operaio specializzato);
l'operaio di 1ª categoria (operaio qualificato);
l'operaio di 2ª categoria (manovale specializzato);
l'apprendista;

Il capo casaro è lo specialista della lavorazione in quanto dispone, nell'ambito del caseificio, la trasformazione del latte e la manipolazione dei latticini suggerendo i mezzi tecnici che gli sembrano più idonei, essendo le funzioni di carattere direttivo e amministrativo affidate ai rappresentanti o al gestore della azienda.

L'operaio di 1ª categoria, quello di 2ª categoria e l'apprendista assecondano il capo-casaro in tutti i suoi lavori e, pur essendo alle dipendenze dell'azienda, gli sono subordinati.

E' considerato apprendista chiunque abbia superato il 14° anno di età e sia occupato nella azienda casearia allo scopo di acquisire la necessaria capacità per diventare lavoratore qualificato.

Il periodo di apprendistato è fissato in 3 anni per i giovani che iniziano a lavorare a 14 o 15 anni; è invece ridotto ad un periodo di 2 anni per coloro che iniziano dai 16 anni in poi.

Art. 6.

RETRIBUZIONE

La retribuzione base da corrispondere ai dipendenti da aziende casearie è la seguente:

		Mensili
capo casaro	L.	40.000
operaio 1ª cat. sup. ai 20 anni	»	32.800
operaio di 1ª cat. 18-20 anni	»	31.900
operaio 2ª cat. sup. ai 20 anni	»	30.200
operaio di 2ª cat. 18-20 anni	»	29.100
apprendista sup. ai 20 anni	»	26.000
apprendista 18-20 anni	»	25.000
apprendista 16-18 anni	»	21.300
apprendista inf. ai 16 anni	»	16.700

Alla retribuzione di cui sopra va aggiunta l'indennità di contingenza nella misura fissata per i lavoratori dell'industria ragguagliata a 26 giornate lavorative.

Le Organizzazioni firmatarie del presente contratto convengono di accettare le variazioni di paga e degli altri elementi accessori alla retribuzione che si verificano nel settore.

Art. 7.

COMPENSAZIONI AL CASARO

A compensazione dell'illimitato orario di lavoro feriale e festivo, delle festività infrasettimanali e nazionali, ferie e della custodia patrimoniale dell'azienda, viene concesso gratuitamente al casaro quanto segue:

a) casa igienica ad uso abitazione per sè e famiglia con annessi rustici;

b) latte, burro, sale, legna e luce per il ristretto consumo familiare;

c) pollaio con diritto di tenere non più di 20 galline e non più di due covate di novelli, limitatamente a 20 ciascuna, escluso qualsiasi altro animale da cortile. Per quei caseifici che non hanno allevamento di suini, i capi di pollame non avranno limitazione;

d) formaggio grana nella misura di Kg. 30 all'anno;

e) per i caseifici che hanno l'allevamento e l'ingrasso di suini, il casaro avrà diritto di scegliere un suino del peso di Kg. 150/180 che l'azienda gli cederà con la riduzione del 50% sul prezzo di mercato.

Per quei caseifici che non hanno suini sarà fornito dall'azienda il porcile ed il siero occorrente per l'allevamento e l'ingrasso di uno o due suini per uso familiare.

Art. 8.

COMPENSI AGLI ALTRI DIPENDENTI

Ai dipendenti, escluso il capo-casaro, in aggiunta alla retribuzione, verrà corrisposto, a titolo di indennità di licenziamento, ore straordinarie, notturne, feriali e festive, ferie, festività infrasettimanali e nazionali, gratifica natalizia e di tutte le altre indennità previste dalla legge e da contratto, una maggiorazione da calcolarsi sul salario base e sulla indennità di contingenza pari al:

40 % per l'uomo di 1ª categoria;

35 % per l'uomo di 2ª cat. e per l'apprendista.

L'azienda, inoltre, concederà gratuitamente ai dipendenti non conviventi con la famiglia del capo-casaro 1 Kg. di burro al mese per il periodo di loro occupazione, e, alla fine di questa, verranno concessi gratuitamente a tutti i dipendenti Kg. 3 di burro.

Art. 9.

INDENNITÀ SPECIALE

In conformità a quanto stabilito dall'art. 11 parte comune del contratto collettivo nazionale di lavoro ai dipendenti viene concessa una indennità speciale nella misura seguente:

		Mensili
capo-casaro	L.	3.141
operaio 1ª cat. sup. ai 20 anni	»	2.816
operaio 1ª cat. dai 18 ai 20 anni	»	2.816
operaio 2ª cat sup. ai 20 anni	»	2.666
operaio 2ª cat. dai 18 ai 20 anni	»	2.666
apprendista sup. ai 20 anni	»	2.500
apprendista dai 18 ai 20 anni	»	2.500
apprendista dai 16 ai 18 anni	»	2.500
apprendista inf. ai 16 anni	»	2.500

Nel caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro le frazioni di mese superiore ai 15 giorni verranno arrotondate a mese.

Nel caso di assenza dal lavoro per qualsiasi ragione (permessi, assenze giustificate o non, malattie, infortunio, sospensione dal lavoro, ecc.) qualora nel corso di un mese di calendario esse superino le 14 giornate, la indennità stessa non sarà corrisposta.

Detta indennità non è suscettibile di alcuna variazione in rapporto ad aventuali variazioni in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione.

Art. 10.

TRASPORTO LATTE

L'imponibile di mano d'opera da adibirsi ai caseifici è stato fissato presupponendo che il latte venga consegnato dai produttori al caseificio.

Nel caso in cui il latte venga ritirato al domicilio dei conferenti od in luogo diverso dal caseificio con mezzi del datore di lavoro, e qualora non sia stato provveduto all'assunzione della mano d'opera necessaria per tale servizio, dovrà corrispondersi il compenso di L. 20 per quintale da parte dell'azienda, da distribuire al personale del caseificio proporzionalmente alla durata dell'opera prestata da ciascuno.

Qualunque altra forma di raccolta del latte sarà convenuta con accordo fra le parti interessate.

Art. 11.

PREMIO PER L'ALLEVAMENTO DEI SUINI

L'azienda casearia concederà al personale dipendente per l'allevamento dei suini un premio pari all'8% (otto per cento) sull'utile netto ricavato dalla vendita da ripartirsi: il 5% (cinque per cento) al capo-casaro, e il 3 % (tre per cento) agli altri dipendenti in parti uguali.

Sono ammessi accordi fra le parti semprechè il premio che verrà corrisposto ai dipendenti non sia inferiore a quello sopra fissato.

Dichiarazione a verbale.

L'utile netto verrà calcolato detraendo dal ricavato della vendita dei suini le spese di acquisto dei medesimi, oltre alle spese dei mangimi, di trasporto, tasse, mediazione, ecc. e del siero impiegato per l'allevamento dei suini valutato forfettariamente in L. 240 per ogni quintale di latte lavorato (prezzo quest'ultimo nel quale si intendono comprese la quota di affitto della porcilaia, mano d'opera e quant'altro).

Art 12.

COMPENSI SULLA BUONA RIUSCITA DEL FORMAGGIO

L'azienda concederà al casaro un premio di L. 10 per ogni quintale di latte lavorato per partite di formaggio dall'85% al 90% scelto 0-1 e L. 3 in più per ogni 1% dal 90 al 100%.

L'eventualità di una rifusione di danni per il mancato raggiungimento della resa qualitativa sopra indicata verrà considerata soltanto se la quota non raggiunga l'80 %.

Art. 13.

RESE QUANTITATIVE E QUALITATIVE

In considerazione che gli effetti delle fermentazioni anti casearie si manifestano, spesso, dopo mesi dalla fabbricazione del formaggio grana, o, quanto meno, presentando la fabbricazione del formaggio stesso difficoltà immediate, il capo-casaro, dato la sua responsabilità morale, ha il diritto di fare effettuare dei controlli preventivi del latte di ogni singolo conferente e, comunque, ogni qual volta sia necessario per identificare le cause delle difficoltà che dovesse incontrace nella fabbricazione del formaggio. In tal caso il casaro ha anche l'obbligo di avvisare immediatamente la Direzione dell'azienda.

Tali controlli verranno effettuati da chimici o da tecnici specializzati in materia lattiero-casearia, scelti d'accordo col capo dell'azienda affinchè il controllo non resti limitato alle caratteristiche del latte, ma esteso anche alla sua lavorazione.

Se da accertamenti avvenuti la anormalità della fabbricazione del formaggio grana risulterà attribuita alla qualità anticasearia del latte l'imprenditore o chi per esso, dovrà adoperarsi con ogni mezzo perchè tali cause vengano eliminate e soprattutto invitando i conferenti latte ad attenersi scrupolosamente ai consigli che verranno loro impartiti dai tecnici.

Da parte sua il capo-casaro, si adopererà diligentemente ed attivamente per la migliore riuscita dei prodotti usando tutti gli accorgimenti dettati dalla tecnologia casearia a sua conoscenza.

E' fatto obbligo alle due parti interessate di annotare nel giornale di fabbricazione il periodo relativo agli accertamenti ed ai rilievi fatti.

E' fatto assoluto divieto, secondo quanto prescrivono anche le vigenti disposizioni di legge, di fare uso di antifermentativi (formalina, acqua ossigenata, ecc.), nonchè di fermenti selezionati.

Il capo-casaro è tenuto a consegnare all'azienda casearia tutti i prodotti e cascami, ricavati dalla trasformazione del latte, fatta eccezione per le quote di sua spettanza. In conseguenza della mancata osservanza di tale preciso obbligo contrattuale, il capo-casaro è passibile delle sanzioni disciplinari previste dai contratti nazionali di categoria.

Indipendentemente dai controlli normali, l'azienda casearia si riserva la piena facoltà di fare eseguire a mezzo di persona di fiducia, tutti gli accertamenti giornalieri e periodici al fine di stabilire la resa effettiva di burro e formaggio. A tale scopo saranno anche effettuati periodicamente controlli per la ricerca del contenuto grasso del latte.

Il casaro è tenuto ad aggiornare il giornale di fabbricazione annotando tutti i dati relativi alla lavorazione e le rese risultanti di volta in volta.

Nel caso che l'azienda casearia disponesse per la consegna della panna ad una cremeria, il capo casaro registrerà sul giornale di fabbricazione le rese di burro di volta in volta comunicate.

Il casaro è tenuto ad esibire il giornale di fabbricazione ad ogni richiesta dell'azienda casearia.

Gli accertamenti ai fini delle rese quantitative e qualitative dei prodotti caseari dell'annata dovranno essere compiuti entro e non oltre il 20 dicembre dello stesso anno di fabbricazione.

Art. 14.

DISDETTA AL CAPO CASARO

La disdetta al capo-casaro, che l'azienda non intende confermare per l'anno successivo deve essere data entro il 25 novembre di ogni anno con lettera raccomandata con R. R. Mancando la disdetta nel termine stabilito, il capo-casaro si intenderà confermato per l'anno successivo.

Uguali norme valgono per il capo-casaro che intenda dimettersi.

Il capo-casaro regolarmente disdettato dovrà ritenersi sciolto dal rapporto di lavoro e dovrà sgomberare la casa con annessi rustici entro il 25 marzo dell'anno successivo.

La notifica della disdetta non deve formare oggetto per stipulare condizioni salariali meno vantaggiose per il capo-casaro, di quelle fissate dal presente contratto di lavoro o da quello successivo.

In caso di disdetta il datore di lavoro rilascerà al capo-casaro il ben servito. Qualora non intenda rilasciarlo, ne motiverà le ragioni.

Art. 15.

RIFERIMENTO CONTRATTO NAZIONALE

Per quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento alle norme contenute nel contratto nazionale di lavoro 8 luglio 1952, rinnovato con l'accordo 11 agosto 1954.

Art. 16.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Si intendono mantenute per i dipendenti le condizioni individuali di miglior favore acquisite.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1 OTTOBRE 1959 PER I PRESTATORI D'OPERA ADDETTI AI CASEIFICI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI PARMA

Addì 1° ottobre 1959, presso la sede della UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI

tra

l'UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI, rappresentata dal suo Presidente « *pro tempore* », gr. uff. *Alberto Zanlari*, assistito dal cav. uff. dott. *Fernando Juvarra*, Direttore dell'Unione stessa e dal dott. *Giorgio Almansi* dell'UFFICIO SINDACALE e con la partecipazione del comm. dott. *Giovanni Poli*, Capo Gruppo degli esercenti l'industria lattiero-casearia, e del cav. dott. ing. *Giacomo Camisa*;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal suo Segretario sig. *Agostino Rotelli*, assistito dal rag. *Luciano Dalla Tana*, Segretario della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Parma e Provincia e dai sigg. *Bruno Montanini* e *Ettore Mora*,
la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DELL'ALIMENTAZIONE, rappresentata dal sig. *Angelozzi Elio*, assistito dal M° *Pattonieri Giovanni* dell'UNIONE SINDACALE di Parma e Provincia,

la CAMERA SINDACALE DEL LAVORO di Parma e Provincia, rappresentata dal suo Segretario Generale cav. *Ruggero Caggiati*,

si è stipulato il presente contratto provinciale di lavoro per i prestatori d'opera addetti ai caseifici industriali della provincia di Parma.

Art. 1.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione del personale dovrà avvenire secondo le vigenti disposizioni di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI DI LAVORO

I prestatori d'opera, il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente contratto, all'atto dell'assunzione dovranno depositare nelle mani del datore di lavoro i seguenti documenti:

a) libretto di lavoro o documento equipollente;

b) tessera relativa alle assicurazioni sociali, ove ne siano in possesso:

c) libretto I.N.A.M., ove ne siano in possesso;

d) certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Della conservazione di tali documenti si rende responsabile il datore di lavoro il quale li restituirà aggiornati al lavoratore all'atto dello scioglimento del vincolo contrattuale.

Art. 3.

VISITA MEDICA

Prima dell'assunzione in servizio, tutti i lavoratori potranno essere sottoposti a visita medica da parte del medico di fiducia del datore di lavoro.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il casaro non è normalmente soggetto a prestazione del periodo di prova. Gli altri lavoratori potranno essere sottoposti, da parte dell'azienda, ad un periodo di prova della durata di giorni 15.

I lavoratori, che nel corso o al termine del periodo di prova non vengano confermati o non intendano rimanere, lasceranno immediatamente il caseificio. Verranno loro pagate soltanto le giornate di lavoro compiuto, in base alla paga stabilita per la categoria nella quale hanno prestato l'opera.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il casaro è l'operaio specializzato che dispone, nell'ambito del caseificio, la trasformazione del latte e la manipolazione dei latticini nel tempo e con i mezzi tecnici normali, idonei alla normale trasformazione del latte e alla manipolazione dei prodotti, a regola d'arte, oltre alle altre mansioni inerenti alla sua qualifica, anche se non particolarmente richiamate dal presente contratto.

L'aiuto-casaro è l'operaio qualificato capace non solo di collaborare direttamente col casaro, ma di sostituire temporaneamente quest'ultimo ove se ne presenti la necessità.

Il manovale comune è il lavoratore che nell'ambito del caseificio svolge mansioni di manovalanza.

Art. 6.

DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il casaro deve, di regola, essere assunto e retribuito per un periodo di 12 mesi, salvo il caso dell'applicabilità dell'art. 2119 c.c.

Al casaro la disdetta deve essere data a mezzo di lettera-raccomandata col preavviso di tre mesi. In mancanza della disdetta nel detto termine, il casaro si intende tacitamente riassunto per l'anno successivo.

Il casaro regolarmente disdettato dovrà ritenersi sciolto dal rapporto di lavoro e sgomberare il caseificio, la casa di abitazione e annessi, alla data di scadenza del contratto individuale.

L'aiuto-casaro è di regola assunto e retribuito per un periodo non inferiore ai 9 mesi, salvo il caso dell'applicabilità dell'art. 2119 c.c.

Il preavviso di licenziamento e di dimissioni per l'aiuto-casaro è fissato nel termine di 15 giorni.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, all'aiuto-casaro verrà corrisposto, oltre alla liquidazione delle competenze inerenti al periodo di servizio prestato il 30 % della retribuzione per i mesi mancanti al compimento dell'annata, calcolata in 12 mesi. I 12 mesi, a questi soli effetti, decorrono, in ogni caso, dalla data di inizio dell'annata casearia per il caseificio (1° marzo o 11 novembre).

Le garanzie di cui ai precedenti commi 4° e 6° non si applicano agli aiuto-casari assunti per straordinarie esigenze di lavoro, in caso di superamento dei limiti di produzione di cui all'art. 10, in sostituzione di altri aiuto-casari che abbiano interrotto o abbandonato il lavoro per malattia, infortunio, servizio militare e, in genere, per qualsiasi giusta causa.

Sia il casaro che l'aiuto-casaro hanno l'obbligo di garantire al datore di lavoro la loro prestazione per un periodo uguale a quello che viene loro rispettivamente garantito dall'azienda. In caso di inosservanza di tale obbligo, salvo il caso dell'applicabilità dell'art. 2119, il casaro e l'aiuto-casaro dovranno corrispondere al datore di lavoro un indennizzo pari alla retribuzione che avrebbero percepito per il periodo non lavorato.

Il manovale comune è assunto e retribuito dall'imprenditore per il periodo relativo alla lavorazione del latte.

Rimane, perciò facoltà dell'imprenditore di interrompere il rapporto di lavoro col preavviso di una settimana lavorativa, non appena la prestazione del lavoratore in questione risulti non essere più necessaria.

Qualora il lavoratore in parola non possa godere del prescritto periodo di preavviso, il datore di lavoro dovrà corrispondergli l'indennità di mancato preavviso (una settimana lavorativa).

Analogamente, in caso di dimissioni il manovale dovrà dare al datore di lavoro il preavviso di una settimana lavorativa o la relativa indennità sostitutiva.

L'annata casearia decorre normalmente dal 1° marzo al 28 febbraio successivo. Tuttavia i termini di decorrenza e scadenza dei singoli contratti individuali potranno essere determinati liberamente dalle parti, purchè al casaro sia assicurato un contratto di lavoro di durata non inferiore a 12 mesi.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Gli operai non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario nei limiti previsti dalla legge.

Art. 8.

RETRIBUZIONE MENSILE

La misura della retribuzione mensile viene così stabilita:

Casaro	L.	33.750
Aiuto-casaro	»	32.850
Manovale comune: oltre i 20 anni	»	29.100
Manovale comune: dai 18 ai 20 anni	»	27.550
Manovale comune: dai 16 ai 18 anni	»	21.650
Manovale comune: dai 14 ai 16 anni .	»	15.400

I valori di cui sopra sono comprensivi di paga base, indennità di contingenza fino al 31 luglio 1954, delle quote di rivalutazione salariale, delle quote di riassetto zonale, nonchè della indennità sostitutiva di mensa e dell'indennità di caropane.

Al personale dipendente dai caseifici industriali (escluso il casaro) l'indennità di contingenza verrà corrisposta nella misura in vigore nella provincia di Parma per i lavoratori dell'industria, in applicazione dell'accordo interconfederale 21 marzo 1951.

Per il casaro la contingenza è invece stabilita in misura pari al 50 % di quella in vigore per l'operaio specializzato dell'industria.

Il compenso spettante al casaro per il lavoro eseguito nei giorni di domenica viene fissato forfettariamente in L. 8.150 mensili.

Nell'eventualità che, per eccezionali contingenze, lo aiuto-casaro e il manovale comune dovessero lavorare in domenica, si conviene che agli stessi sia corrisposta forfettariamente, per tale giornata, la seguente retribuzione:

Aiuto-casaro	L.	1.540
Manovale comune: oltre i 20 anni	»	1.370
Manovale comune: dai 18 ai 20 anni	»	1.280
Manovale comune: dai 16 ai 18 anni	»	1.120
Manovale comune: dai 14 ai 16 anni	»	950

A compenso dell'eventuale lavoro straordinario compiuto mediamente nei diversi mesi dell'annata casearia, saranno corrisposte all'aiuto-casaro e al manovale comune le seguenti somme mensili:

Aiuto-casaro	L.	6.110
Manovale comune: oltre i 20 anni	»	5.525
Manovale comune: dai 18 ai 20 anni	»	5.220
Manovale comune: dai 16 ai 18 anni	»	4.050
Manovale comune: dai 14 ai 16 anni	»	2.810

Si dà atto che il salario del casaro (il quale è sottratto alle disposizioni di legge sull'orario di lavoro) tiene conto dell'effettiva e completa prestazione d'opera effettuata dal lavoratore stesso. I compensi per lavoro domenicale e straordinario sono comprensivi dell'indennità speciale di cui all'art. 29.

Art. 9.

ACCESSORI DELLA RETRIBUZIONE

Al casaro verranno concesse le seguenti corresponsioni annue in natura a completamento della retribuzione:

1) casa igienica ad uso abitazione per sè e famiglia con annessi rustici ed orto adeguato;

2) latte: litri uno e mezzo al giorno;

3) sale: 500 grammi alla settimana;

4) legna: quintali 25 annui (metà forte e metà dolce);

5) luce per l'uso di casa;

6) pollaio con diritto di tenere non più di 12 galline e non più di una covata di 20 novelli, escluso qualsiasi altro animale da cortile. Le galline dovranno essere chiuse in apposito recinto;

7) un suino per uso familiare di almeno 160 Kg. o il corrispondente valore alla data dell'11 novembre;

8) 27 Kg. di burro e 27 Kg. di formaggio.

Al termine della lavorazione all'aiuto-casaro e al manovale comune verranno corrisposti, una volta tanto, i seguenti quantitativi di burro:

aiuto-casaro Kg. 4;

manovale comune: Kg. 3.

E' fatto divieto di cedere a terzi i prodotti così ricevuti. L'aiuto-casaro e il manovale comune hanno facoltà di mangiare in casa propria. Almeno uno dovrà alloggiare nel caseificio, salva diversa pattuizione negli accordi individuali. Essi potranno esigere la somministrazione del vitto da parte del casaro, nel qual caso dovranno corrispondergli una retta mensile di L. 9.000.

(*Omissis*).

Art. 11.

COMPENSO PER L'ALLEVAMENTO DEI SUINI

Per la buona cura dell'allevamento dei suini in proprio e per conto terzi, l'imprenditore corrisponderà al casaro, oltre la retribuzione di cui all'art. 8, un compenso di L. 3,00 al Kg. sull'aumento peso dei suini dall'entrata nel caseificio.

Nel caso in cui il numero dei suini allevati presso il caseificio sia inferiore a quello indicato all'art. 10 e il quantitativo di latte superi quello previsto dallo stesso articolo, verranno dedotti da tale supero q.li 4 di latte per ogni suino allevato in meno.

Nel caso, invece, in cui il numero dei suini sia superiore ai limiti predetti, si dovrà corrispondere in aggiunta al compenso stabilito nel 1° comma del presente articolo, una somma pari al 2,75 % del valore di q.li 4 di latte per ogni maiale allevato in più: tale somma dovrà essere ripartita in parti uguali fra tutti i dipendenti del caseificio.

E' in facoltà dell'imprenditore di affidare al casaro l'allevamento delle scrofe. In tal caso il casaro avrà la responsabilità della cura delle scrofe e dei lattonzoli, fino al 70° giorno di età; in compenso l'imprenditore pagherà al casaro il 10 % del valore realizzabile in mercato dopo lo svezzamento.

Art. 12.

COMPENSO PER LA BUONA RIUSCITA DEI PRODOTTI

Quale compenso per la buona riuscita dei prodotti, nel caso in cui sia stata raggiunta la percentuale del 90 % di forme scelte 0-1, al casaro verrà corrisposto un premio pari all'8 % della retribuzione mensile. (Paga base conglobata — indennità di contingenza — generi in natura, secondo la valutazione fatta agli effetti contributivi).

Oltre a tale compenso e solo nel caso in cui si siano superati i limiti di lavorazione di cui all'art. 10, al casaro verrà corrisposto un premio di L. 15 per ogni quintale di latte lavorato oltre i limiti suddetti.

Nel caso in cui il casaro raggiunga una percentuale di scelto 0-1 che superi il 90 %, oltre al premio dell'8 % sulla retribuzione e all'eventuale premio di L. 15 al quintale sul supero di lavorazione, gli verrà corrisposto, per ogni quintale di latte lavorato, un ulteriore premio di L. 2,00 per ogni per cento in più.

Art. 13.

RESPONSABILITÀ PER LA BUONA RIUSCITA DEI PRODOTTI

Presentando la fabbricazione del formaggio grana difficoltà nella riuscita, il casaro è obbligato a darne avviso all'impreditore o a chi per esso, affinchè siano predisposti gli opportuni accertamenti volti ad identificarne la causa.

Il casaro è, inoltre, tenuto a comunicare, appena ne è a conoscenza o al più tardi entro il 31 ottobre, al datore di lavoro o a chi per esso, la reale situazione qualitativa del formaggio prodotto.

Art. 14.

RESA E PESATURA DEL FORMAGGIO

Il datore di lavoro o chi per esso, ha piena facoltà di fare o di far fare da persona di sua fiducia, tutti gli accertamenti giornalieri e periodici, al fine di stabilire la resa effettiva di burro e formaggio.

Il casaro è tenuto all'aggiornamento del giornale di fabbricazione e ad esibirlo ad ogni richiesta dell'imprenditore.

Data la varietà dei fattori che influiscono sulla resa (zona, vacche, ecc.) la medesima potrà essere convenuta di comune accordo fra le parti e così pure di comune accordo saranno stabilite le condizioni per l'eventuali deficienze e superi di resa. Agli effetti della resa il formaggio prodotto dal 1° al 31 marzo sarà pesato non oltre il 30 aprile; quello prodotto dal 1° aprile al 28 febbraio sarà pesato entro il 28 febbraio stesso. Comunque, per i caseifici che sono soggetti a chiusura annua, la pesatura sarà fatta entro 50 giorni dalla chiusura stessa.

Art. 15.

COMPENSO TRASPORTO LATTE

Il compenso per il trasporto del latte, effettuato dal personale del caseificio, è fissato nella seguente misura:

		Al raccoglitore	Al casaro
trasporti effettuati a mano	al q.le	L. 30	L. —
con mezzo ippotrainato	»	» 10	» 10
con automezzo	»	» 5	» 5

Art. 16.

FERIE

L'operaio che abbia maturato una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la normale retribuzione globale, nella misura di:

— dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

— dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

— dal 16° anno in poi: 16 giorni (128 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo tra datore e prestatore di lavoro, secondo le esigenze del lavoro.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie, spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di normale retribuzione globale, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio prestato.

Art. 18.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Per le festività nazionali ed infrasettimanali valgono le norme di legge. Oltre alle giornate festive previste dalla legge 27 maggio 1949, n. 260 (modificata con legge 31 marzo 1954, n. 90) sarà considerata festività infrasettimanale la giornata del Santo Patrono ove ha sede il caseificio.

La maggiorazione per il lavoro compiuto nelle festività nazionali ed infrasettimanali è fissata nel 35% della normale retribuzione globale.

Art. 19.

SERVIZIO MILITARE

Per la chiamata alle armi e per il richiamo, valgono le disposizioni di legge e contrattuali vigenti per i lavoratori della industria alimentare (settore lattiero-caseario).

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le disposizioni di legge e contrattuali vigenti per gli operai dell'industria alimentare (settore lattiero-caseario).

Art. 21.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

L'assenza ingiustificata può esser punita ai sensi del successivo art. 25.

Art. 22.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia, il dipendente è obbligato ad avvertire non oltre le 24 ore, salvo casi di forza maggiore, il datore di lavoro, il quale avrà diritto di fare constatare la malattia dal medico di fiducia.

Nel caso di assenza prolungata per malattia o infortunio, il casaro può essere sostituito, per la durata dell'annata in corso, da persona gradita all'imprenditore, conservando però i diritti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

L'aiuto-casaro e il manovale comune avranno diritto in caso di malattia od infortunio alla conservazione del posto per un periodo di tre mesi.

Art. 23.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Al lavoratore in caso di licenziamento avvenuto non per di lui colpa, spetta una indennità pari a:

a) giorni 6 (48 ore) di normale retribuzione globale per ogni anno di anzianità fino al 5° compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) oltre il 10° compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 1° gennaio 1956; l'anzianità già maturata a tale data verrà calcolata in base a 48 ore di retribuzione per ogni anno di servizio prestato.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Nel calcolo dell'indennità di licenziamento si dovrà tener conto del valore della gratifica natalizia, che viene fissato in ragione dell'8 % della retribuzione.

Art. 24.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio da 2 a 5 anni compiuti;

2) il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio da 5 a 10 anni compiuti;

3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Art 25.

NORME DISCIPLINARI

Il dipendente che commetta una infrazione alla disciplina interna dell'azienda casearia è soggetto alle seguenti sanzioni, secondo la gravità delle singole mancanze:

a) diffida;

b) multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro in caso di recidiva.

Nei casi di furto, gravi danneggiamenti per cattiva lavorazione imputabili a fatti e colpa del casaro, azioni disonoranti, vie di fatto, inadempienze gravi, il contratto potrà essere risolto in tronco senza preavviso e corresponsione di indennità di sorta.

Le suddette sanzioni sono indipendenti dalle eventuali responsabilità civili e penali, in cui potrebbe essere incorso il lavoratore.

Art. 26.

TRAPASSO DI AZIENDA

Per il caso di trapasso e di trasferimento di azienda, le parti si rimettono espressamente al disposto dello articolo 2112 Codice civile.

Art. 27.

CONTROVERSIE

Qualora nella interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperimentare il tentativo di conciliazione in prima istanza, alle competenti Associazioni sindacali di categoria; in seconda istanza, le parti potranno chiedere, prima di adire l'Autorità giudiziaria, l'intervento conciliativo dell'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 28.

RINVIO ALLE NORME DI LEGGE ED AGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Per quanto non previsto dal presente contratto di lavoro, valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art 29.

INDENNITÀ SPECIALE

Ai lavoratori sarà corrisposta una indennità speciale nella seguente misura fissa mensile:

Casaro	L.	3.775
Aiuto-casaro	»	3.400
Manovale comune: superiore ai 20 anni	»	3.016
Manovale comune: dai 18 ai 20 anni	»	2.766
Manovale comune: dai 16 ai 18 anni	»	2.152
Manovale comune: inferiore ai 16 anni	»	1.487

L'indennità suddetta s'intende frazionabile in ventiseiesimi.

Art. 30.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto provinciale di lavoro decorre dal 1° gennaio 1960 e resterà in vigore fino al 28 febbraio 1963 e si intenderà rinnovato di biennio in biennio qualora non venga disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 15 LUGLIO 1958 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE CASEARIE DELLA PROVINCIA DI MANTOVA

Addì 15 luglio 1958 in Mantova

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI della provincia di Mantova, rappresentata dal dott. *Giulio Pauletti* e dal dott. *Remo Alessi,* rispettivamente Direttore e Vice Direttore dell'Associazione;

l'UNIONE PROVINCIALE MANTOVANA DELLE COOPERATIVE rappresentata dal perito agr. *Flavio Lanzani* e dal geom. *Aldo Sartori,* rispettivamente Direttore e Funzionario dell'Unione;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE MANTOVANA DELLE COOPERATIVE E DELLE MUTUE, rappresentata dal sig. *Mozzarelli Dino,* Segretario del Settore Produzione e Lavoro:

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, aderente alla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Mantova, rappresentata dal suo Segretario signor *Alfio Setti,* dai sigg. *Branchini Remo, Borelli Giuseppe, Ligabò Corrado, Franchetti Gino;* assistiti dal signor *Angelo Chierici,* Segretario responsabile della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Mantova;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE UNITARIA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI aderenti alla C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Sergio Truzzi,* assistito dal Segretario della Unione sig. *Mario Morra;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dalla sig.na *Armanda Grassi,* assistita dal Segretario responsabile della CAMERA SINDACALE PROVINCIALE sig. *Veniero Bedotti* e dal sig. *Faustini Lino;*

con l'intervento quale osservatore, del sig. *Fulvio Treccani,* in rappresentanza della ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI;

si è stipulato il presente contratto provinciale di lavoro che disciplina i rapporti tra tutte le imprese casearie e i lavoratori in esse occupati.

Art. 1.

APPLICAZIONE

Il presente contratto sostituisce tutti quelli stipulati singolarmente che prevedono un trattamento inferiore o che contrastino con il presente, ferme restando le condizioni di miglior favore in atto.

Le aziende casearie con caratteristiche industriali hanno facoltà di applicare, in sostituzione del presente, il contratto nazionale stipulato per le industrie lattiero-casearie e relativo accordo aggiuntivo. Tale facoltà dovrà essere esercitata entro il 31 maggio.

Hanno caratteristiche industriali le aziende a lavorazione annuale con un quantitativo di latte superiore ai 6.000 q.li annui, che siano industrialmente attrezzate e che applichino un sistema di lavorazione industriale con un orario medio giornaliero di 8 ore.

Per quanto riguarda i generi in natura, i lavoratori dei suddetti caseifici godranno del trattamento previsto dagli artt. 23 e 25 del presente contratto.

In caso di contestazioni circa le caratteristiche industriali delle aziende che si avvarranno della predetta facoltà, la questione verrà sottoposta al giudizio delle organizzazioni siindacali firmatarie interessate.

Per gli impiegati addetti ai caseifici si fa richiamo al contratto nazionale per le industrie lattiero-casearie.

Per quanto si riferisce ai caseifici aziendali (agricoli), il presente contratto si applica limitatamente al trattamento economico.

Copia del presente contratto dovrà essere affisso in ogni caseificio in luogo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONI E DOCUMENTI DI LAVORO

L'assunzione dei lavoratori, a qualunque categoria appartengano, deve essere fatta tramite il competente Ufficio comunale di collocamento e con la collaborazione dei datori di lavoro e dei lavoratori, in conformità delle disposizioni di legge vigenti in materia.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro segnerà sul libretto di lavoro i seguenti dati:

data di assunzione in servizio:

categoria di appartenenza del lavoratore e mansioni affidategli;

trattamento economico spettante al lavoratore.

Il lavoratore per essere assunto è tenuto a presentare, oltre ad eventuali altri documenti richiesti per legge, quanto segue:

a) documento di identificazione;

b) libretto di lavoro;

c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali e previdenziali obbligatorie;

d) stato di famiglia (solo per chi è capo famiglia).

Il lavoratore dovrà inoltre dichiarare la sua residenza e segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti della stessa

Per l'assunzione al lavoro e per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge in vigore.

Il lavoratore, a richiesta del datore di lavoro, potrà essere sottoposto a visita medica e dovrà sottostare alle eventuali cure prescritte contro le malattie infettive.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio di ogni lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova che ha la durata di giorni 6, durante i quali è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto con il solo pagamento della retribuzione per il periodo in cui il lavoro è stato effettivamente prestato.

Al lavoratore confermato in base all'esito della prova, il datore di lavoro riconoscerà la retribuzione stabilita in ragione della categoria e del servizio prestato, con decorrenza dell'anzianità dal primo giorno di assunzione.

Il lavoratore che non viene confermato o che non creda di accettare le condizioni fissategli, lascerà senz'altro l'azienda e gli verranno pagate le ore di lavoro compiuto, in base alla paga minima stabilita per la categoria nella quale ha prestato la sua opera, senza avere diritto ad alcun altro indennizzo.

Art. 4.

DURATA ED ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro nelle aziende casearie è determinato dalle esigenze della lavorazione del latte e del razionale allevamento dei suini.

Esso è regolato dalle norme di legge vigenti in materia con un massimo di otto ore giornaliere o quarantotto settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

I lavoratori addetti ai caseifici non dovranno essere adibiti a lavori che non abbiano stretta attinenza con le attività dei caseifici stessi.

Art. 5.

RIPOSO SETTIMANALE

Per il riposo settimanale valgono le norme di legge vigenti in materia.

Sono considerate festive tutte le domeniche e gli altri giorni previsti dalla legge e dal contratto nazionale per le aziende lattiero casearie.

Tutti i lavoratori, casaro escluso, devono essere sostituiti da altri lavoratori della categoria durante la giornata di riposo settimanale.

Art. 6.

DISTRIBUZIONE DEL LAVORO

La distribuzione e l'assegnazione del lavoro potrà essere fatta per quanto di competenza, da chi ha la responsabilità tecnica della lavorazione.

In genere la fissazione dei criteri e dei servizi per lo andamento del lavoro sono di esclusiva competenza del datore di lavoro o chi per esso. Il lavoratore nella esecuzione del lavoro deve attenersi scrupolosamente alle istruzioni ricevute.

Art. 7.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun lavoratore potrà allontanarsi dal proprio posto se non debitamente autorizzato.

I lavoratori sospesi non potranno entrare nell'azienda salvo speciale permesso del responsabile della stessa.

Il permesso di uscita dall'azienda deve essere richiesto dal lavoratore al suo capo-tecnico.

Art. 8.

ASSENZE - MALATTIA - INFORTUNIO

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il primo giorno successivo a quello nel quale si sono verificate, salvo il caso di impossibilità.

In caso di malattia o infortunio, il lavoratore, entro il termine predetto, deve provvedere ad avvisare il datore di lavoro o chi per esso, il quale ha facoltà di controllo mediante visita da parte del medico di sua fiducia.

Gli operai che si assentino dalla azienda per infortunio, malattia, permessi e sospensioni, per provvedimenti disciplinari, per più di tre giorni, dovranno essere sostituiti con eguale numero di lavoratori e, nel caso che ciò non fosse fatto, la retribuzione dell'assente o degli assenti dovrà essere suddivisa fra gli operai che rimangono al lavoro.

Art. 9.

VISITE DI CONTROLLO

Nessun lavoratore può opporsi alle ispezioni che il datore di lavoro ritenga opportuno fare allo scopo di predisporre l'inventario degli oggetti e delle cose affidate al lavoratore stesso oppure di controllare la quantità, la qualità e le rese dei prodotti.

Art. 10.

PERMESSI - CONGEDI - ASPETTATIVE

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, brevi permessi senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri

due giorni senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 11.

QUALIFICHE DEI LAVORATORI

I lavoratori dei caseifici vengono classificati come segue:

ADDETTI ALLA LAVORAZIONE:

Casaro (specializzato)
Operaio di 1ª categoria (specializzato)
Operaio di 2ª categoria (qualificato)
Garzone (manovale comune)
Apprendista

Ausiliari:

Magazziniere (specializzato)
Camionista (specializzato)
Menalatte (qualificato).

ADDETTI ALL'INGRASSO SUINI:

Allevatore (colui che ha la responsabilità dell'ingrasso e dell'allevamento) (specializzato).

Casaro: è il tecnico responsabile delle lavorazioni e del buon andamento del caseificio.

Operaio di 1ª categoria: è colui che, all'occasione, può validamente sostituire il casaro nelle sue specifiche mansioni e che, normalmente, lo coadiuva nella lavorazione e nell'allevamento dei suini; inoltre deve aver compiuto almeno quattro intere annate casearie (annuali o stagionali) di lavoro nei caseifici, oltre al periodo di apprendistato.

Operaio di 2ª categoria: è colui che, in sottordine, è di ausilio al casaro e all'operaio di 1ª categoria; deve aver compiuto almeno il periodo di apprendistato oppure due annate casearie (annuali o stagionali) di lavoro come garzone.

Garzone: è colui che, assunto dopo il 18° anno di età, non ha compiuto il periodo di apprendistato. Dopo due annate casearie (annuali o stagionali) lo stesso ha diritto al passaggio nella 2ª categoria. Agli effetti del piano di impiego della mano d'opera il garzone è parificato all'apprendista.

Apprendista: è apprendista chiunque, superato il 14° anno di età sia assunto alle dipendenze di una azienda casearia allo scopo di conseguire mediante lo insegnamento ed un tirocinio pratico, la capacità tecnica per diventare un lavoratore qualificato. Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età massima non superiore a 18 anni. La durata dell'apprendistato è fissata in tre anni per i giovani che iniziano a lavorare dai 14 o 15 anni; è invece di due per quelli che iniziano a lavorare dai 16 ai 18 anni.

Per quant'altro qui non contemplato si rinvia alle norme di legge sull'apprendistato nonchè alla regolamentazione definitiva dell'istituto da parte delle competenti Organizzazioni Nazionali di Categoria.

Art. 12.

PASSAGGIO DI MANSIONI

Il lavoratore che viene temporaneamente adibito, per un periodo superiore ad una settimana, a mansioni per le quali è stabilito un salario maggiore a quello che egli percepisce, avrà diritto alla retribuzione propria delle nuove mansioni, limitatamente al periodo in cui le esplica.

L'operaio di 1ª categoria che sostituisce il casaro, assumendone le relative responsabilità, verrà compensato con una somma forfettaria di L. 350 giornaliere, la quale somma sarà trattenuta sulle competenze del casaro, se l'assenza dipende dalla sua volontà, oppure sarà a carico del datore di lavoro.

Al lavoratore, che venga temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello da lui percepito, sarà mantenuta la retribuzione superiore di cui godeva in precedenza.

Art. 14.

FERIE

Tutti i lavoratori indistintamente hanno diritto ad un periodo annuo di riposo. Ai lavoratori dei caseifici annuali spettano 12 giorni di ferie ogni anno, retribuiti con paga globale di fatto. Per i lavoratori dei caseifici stagionali il diritto di ferie pagate è di un giorno per ogni mese di servizio compiuto o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro; tenendo conto dei desideri manifestati dagli operai interessati. Il periodo di ferie potrà essere suddiviso, per quanto sia possibile, in due periodi.

Nel periodo di ferie non sono comprese le domeniche, le altre festività ed il periodo di preavviso.

In caso di licenziamento o di dimissioni, ove sia maturato il periodo di diritto alle ferie, al lavoratore spetterà il godimento delle stesse, oppure se ne terrà conto nella corresponsione dell'integrazione salariale di cui all'art. 22 nella misura del 4%.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una gratifica natalizia pari all'importo della paga globale di fatto di 200 ore lavorative. I lavoratori che non abbiano maturato i dodici mesi presso l'azienda avranno diritto alla corresponsione della gratifica nella misura di 1/12 per ogni mese di servizio prestato o per frazione di mese superiore a 15 giorni.

La corresponsione di tale gratifica sarà effettuata secondo le modalità di cui all'art. 22 nella misura dell'8%.

Art. 16.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Le festività nazionali ed infrasettimanali da corrispondersi ai lavoratori mediante la percentuale del 6% sul salario globale di fatto sono quantificate come segue:

festività nazionali n. 4;
festività infrasettimanali n. 13.

Art. 17

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Ai lavoratori inviati in trasferta verrà rimborsato lo importo a piè di lista delle spese sostenute per il viaggio, vitto ed alloggio.

Art. 18.

DOVERI DELLE PARTI

Il lavoratore deve tenere un contegno corrispondente alla necessità di espletare il lavoro affidatogli e in particolare:

rispettare l'orario di lavoro disposto dalla azienda;

dedicare la sua attività al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè quelle impartitegli dai responsabili dell'azienda;

avere cura dei locali, oggetti e macchinari a lui affidati che, in caso di licenziamento, sarà tenuto a restituire, prima di lasciare l'azienda.

Ogni prestatore d'opera è responsabile verso il datore di lavoro degli errori e delle perdite provenienti dal suo negligente operato.

I danni che comportano trattenute a titolo di risarcimento, dovranno essere contestati al lavoratore, non appena il datore di lavoro o chi per esso ne sarà venuto a conoscenza.

Il casaro ha, in particolare, i seguenti doveri:

ricevere il latte conferito dai produttori, pesarlo e registrarne la quantità;

vigilare con i mezzi a sua disposizione (e che devono essere forniti dall'azienda) che il latte da lavorare sia genuino facendo le dovute osservazioni al datore di lavoro;

fabbricare prodotti derivati dal latte a regola di arte e secondo le direttive che gli venissero impartite dal datore di lavoro o chi per esso;

curare la salatura, stagionatura e conservazione del formaggio e degli altri prodotti o merci, nonchè provvedere, se a ciò incaricato, all'allevamento ed ingrasso dei suini;

custodire e tenere in buon ordine tutto il macchinario e l'attrezzatura e quanto altro ha in consegna;

proporre al datore di lavoro quei provvedimenti o quelle disposizioni che egli crederà opportuni per il migliore andamento del caseificio e per la migliore riuscita dei prodotti caseari.

Il datore di lavoro o chi per esso deve rispondere ai doveri inerenti al proprio grado e in particolare:

usare modi corretti ed improntati a cortesia durante il rapporto di lavoro;

applicare scrupolosamente le clausole inerenti al presente contratto;

procurare che l'ambiente di lavoro sia igienico, decoroso e conforme alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 19.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dei lavoratori e ogni infrazione alle norme del presente contratto possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

richiamo;

rimprovero verbale o scritto;

sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di tre giorni;

licenziamento in tronco.

Rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto potrà essere inflitto al lavoratore che si assenti arbitrariamente dal lavoro, ritardi nell'inizio o anticipi nella cessazione del lavoro, commetta ingiustificata assenza dal lavoro, non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con deficienza, o si presenti o si trovi al lavoro in istato di ubriachezza o introduca bevande alcooliche o contravvenga al divieto di fumare, guasti per disattenzione il materiale della azienda, il materiale di lavorazione, oppure non avverta subito il suo superiore diretto di eventuali guasti ad apparecchi a lui affidati o di evidenti irregolarità nel funzionamento degli attrezzi stessi, occulti scarti di lavorazione, alterchi nell'azienda, introduca persone estranee alla azienda senza regolare permesso, trasgredisca in qualunque modo le disposizioni del presente contratto, commetta comunque degli atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale e all'igiene del lavoro.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

Nei casi in cui le mancanze contemplate nel punto precedente, rivestano carattere di gravità o in caso di recidiva nelle mancanze stesse, potrà essere inflitta al lavoratore la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione relativa per un periodo massimo di giorni tre.

Licenziamento in tronco

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

a) *con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non dell'indennità di licenziamento*:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) chi consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

5) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;

b) *senza preavviso e senza indennità di licenziamento*:

1) furto;

2) danneggiamento volontario di impianti o materiali;

3) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

4) atti implicanti dolo o colpa grave con danno della azienda;

5) insubordinazione grave verso i superiori.

Sarà licenziato in tronco il casaro che, senza autorizzazione del datore di lavoro, abbia fatto uso di antifermentativi nella fabbricazione del formaggio « Parmigiano-Reggiano ».

Art. 20.

GARANZIE DI LAVORAZIONE

Nei caseifici dove si produce il formaggio grana, il casaro deve garantire formaggio scelto 0-1 lavorato a regola d'arte che deve dare le seguenti rese in linea di qualità e quantità secondo la tabella allegata al presente contratto:

A) *Rese quantitative del formaggio grana e del burro*

		Formaggio	Buror
1ª Zona (Parmigiano-Reggiano) per q.le latte	Kg.	7,1	1,8
Zona Viadanese (grana Padano) per q.le latte	»	7	1,7
2ª Zona (grana Padano) per q.le latte	»	6,9	1,6

Per quanto riguarda la 1ª Zona, i Comuni di S. Giovanni Dosso, S. Giacomo Segnate e Poggio Rusco, godranno della tolleranza di un etto in meno tra burro e formaggio.

Per i caseifici a lavorazione annuale è concesso una minor resa di prodotti in burro e formaggio di un ettogrammo complessivamente per q.le di latte.

Per i caseifici a lavorazione stagionale le rese quantitative di cui sopra hanno valore a partire dal 15 marzo al 30 novembre.

Qualora, per qualsiasi ragione non si effettui la scrematura meccanica del siero, la resa in burro sarà di tre etti in meno.

Il latte improprio alla lavorazione in formaggio e destinato alla sola produzione di burro, agli effetti della resa quantitativa verrà computato sulla base di Kg. 4 di burro per ogni q.le di latte scremato.

Detto latte verrà scorporato agli effetti del premio quantitativo. Salvo diverse direttive del datore di lavoro, sono tollerate minor rese in burro e formaggio o burro, salvo in ogni caso, il rispetto delle leggi vigenti sui minimi di grasso del formaggio.

Nel caso che il casaro venga meno alle predette direttive del datore di lavoro, lo stesso sarà tenuto a rispondere degli eventuali danni mediante ritenute sulle maggiorazioni di retribuzione, premio sul latte lavorato, premio sulla qualità ottenuta in più delle rese garantite e in base alla media dei prezzi della Camera di Commercio Industria ed Agricoltura di Mantova.

Tali ritenute dovranno corrispondere al danno realmente causato all'azienda.

Qualora il casaro riscontri che il latte consegnato non sia genuino o presenti delle anormalità nella qualità (dipendenti dall'alimentazione del bestiame da latte o da altre cause) è tenuto a darne avviso al datore di lavoro per fare effettuare di comune accordo e a spese dell'azienda gli opportuni accertamenti da tecnici competenti in materia. Se dai predetti accertamenti i danni eventualmente arrecati all'azienda risultassero non dipendenti dalla capacità e dalla volontà del casaro, esso non sarà tenuto responsabile delle garanzie assunte e conseguentemente non dovrà dare il rimborso dei danni stessi, ma godrà del premio sul latte lavorato e di qualità se sussiste la relativa resa. In caso invece che nei controlli sopracitati risultasse che il cattivo andamento delle lavorazioni è da imputarsi alle scarse capacità ed alla poca diligenza del casaro, esso risponderà per i danni causati mediante ritenute sulle retribuzioni previste più sopra.

Il casaro peserà il burro come verrà ordinato dal datore di lavoro e la burrificazione dovrà essere fatta quotidianamente; nel caso che la panna sia consegnata alle cremerie, il casaro controllerà le rese delle cremerie stesse informando il datore di lavoro delle eventuali deficienze riscontrate.

In caso di deficienza di peso dei latticini in rapporto ai minimi garantiti, il casaro dovrà rispondere dei quantitativi delle merci mancanti in base alla media dei prezzi della Camera di Commercio, Industria ed Agricoltura di Mantova.

Nel caso che nel corso dell'annata il latte venisse destinato a lavorazioni diverse da quella del grana, al casaro verrà ugualmente concesso il premio del latte lavorato.

B) *Rese qualitative del formaggio grana*

	Scelto	0-1
1ª Zona	90 %	5 %
Zona Viadanese	90 %	5 %
2ª Zona	85 %	7 %

Per quanto si riferisce alla classificazione si fa espresso riferimento agli usi e consuetudini commerciali ed agrari della provincia di Mantova.

Le garanzie qualitative sopra fissate vengono ridotte del 3% sul formaggio scelto per quei caseifici in cui almeno un terzo del latte lavorato sia stato trasportato da distanze superiori a due chilometri ed inferiore ai cinque chilometri; la riduzione sarà invece del 6% per quei caseifici ove almeno un terzo del latte lavorato sia stato trasportato da distanze superiori ai 5 chilometri.

Resta inteso che tali riduzioni saranno computate su tutto il latte lavorato.

Il formaggio grana prodotto sarà consegnato, previa pesatura, entro il 31 dicembre di ogni anno, dopo di che il casaro sarà sciolto da ogni responsabilità ed il datore di lavoro provvederà direttamente alla conservazione del prodotto.

Qualora la produzione non raggiunga i minimi qualitativi sopra garantiti, il datore di lavoro, a reintegro dei danni subiti, avrà diritto di rivalersi sull'eventuale premio di produzione per il peso ottenuto in più della garanzia di quantità e sul premio sul latte lavorato.

Art. 21.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

I minimi di retribuzione base da corrispondere ai lavoratori addetti ai caseifici della provincia di Mantova sono fissati nelle seguenti misure giornaliere

CASEIFICI ANNUALI

Categorie		Retribuzione base
—		—
Casari ed operai di 1ª categoria	L.	1.475
Operai di 2ª categoria superiori ai 20 anni	»	1.286
Operai di 2ª categoria dai 18 ai 20 anni	»	1.244
Garzoni dai 20 anni in poi	»	1.185
Garzoni dai 18 ai 20 anni	»	1.145
Apprendisti dai 18 anni in poi	»	1.145
Apprendisti dai 16 ai 18 anni	»	898
Apprendisti dai 14 ai 16 anni	»	614

CASEIFICI STAGIONALI

Categorie		Retribuzione bas
—		—
Casari ed operai di 1ª categoria	L.	1.554
Operai di 2ª categoria superiori ai 20 anni	»	1.355
Operai di 2ª categoria dai 18 ai 20 anni	»	1.313
Garzoni dai 20 anni in poi	»	1.242
Garzoni dai 18 anni ai 20 anni	»	1.202
Apprendisti dai 18 anni in poi	»	1.202
Apprendisti dai 16 ai 18 anni	»	956
Apprendisti dai 14 ai 16 anni	»	683

Sono classificati di 1ª categoria: i casari, gli operai di 1ª categoria, i magazzinieri, i camionisti e gli allevatori di suini.

Sono classificati di 2ª categoria: gli operai di 2ª categoria e i menalatte.

La retribuzione fissata per i lavoratori dei caseifici stagionali vale per un massimo di 240 giornate, superate le quali si applicheranno i minimi di paga stabiliti per i caseifici annuali.

Resta chiarito che, se un operaio è assunto per un periodo limitato di tempo per qualsiasi causa, lo stesso sarà retribuito con la retribuzione propria degli operai assunti per l'intera annata (retribuzione stagionale o annuale).

Le parti si impegnano ad apportare sulle retribuzioni tutte quelle variazioni che venissero determinate per legge o concordate in sede confederale o nazionale.

E' riconosciuta all'apprendista l'indennità di contingenza del manovale comune.

Art. 22.

PERCENTUALI DI INTEGRAZIONE PER RETRIBUZIONI STRAORDINARIE

Le retribuzioni straordinarie per gratifiche natalizie, festività nazionali, infrasettimanali e ferie verranno corrisposte con un'unica percentuale di integrazione fissata nella misura complessiva del 18% sui minimi delle retribuzioni conglobate, così specificate:

per gratifica natalizia	8 %
per festività nazionali e infrasettimanali	6 %
per ferie	4 %
In totale	18 %

A compenso dell'eventuale lavoro in più delle otto ore giornaliere e di quello notturno sarà corrisposta ai lavoratori una maggiorazione forfettaria sulle retribuzioni base nella misura del 10 per cento.

Le suddette maggiorazioni del 18% e quelle eventuali del 10% verranno corrisposte all'atto del licenziamento oppure a fine annata casearia e saranno calcolate sul totale delle somme percepite dal lavoratore per l'intero servizio prestato presso il caseificio.

Art. 23.

COMPENSI IN NATURA

A tutti i lavoratori, escluso il casaro, spettano i seguenti compensi in natura: 1 litro di latte al giorno, 1 Kg. di burro e 1 di formaggio al mese; agli apprendisti invece spettano: 1 litro di latte al giorno, mezzo Kg. di burro e mezzo di formaggio al mese.

L'operaio che non consuma sul posto il latte di sua spettanza, è facoltizzato di disporne come crede.

I compensi in natura spettano anche ai lavoratori conviventi in famiglia col titolare dell'azienda o chi per esso, esclusi però i familiari del casaro.

Art. 24.

PREMI DI PRODUZIONE E DI SPECIALIZZAZIONE

A tutti i dipendenti dell'azienda, casaro escluso, spetterà cumulativamente un premio di L. 100 rapportato a quintale di incremento carne. Quanto sopra sempre nel caso che le porcilaie non abbiano subìto sinistri o perdite del 15% dopo 15 giorni dall'immissione dei suini nelle stesse.

A tutti i dipendenti dell'azienda, casaro escluso, verrà corrisposto un premio di L. 100 per ogni quintale di formaggio prodotto, semprechè la partita sia della qualità e della quantità garantita. Per quanto si riferisce alla prima zona è concessa una tolleranza, ai fini del premio, del 5% rispetto alla percentuale del « scelto » della resa qualitativa di cui all'art. 20. Ai lavoratori conduttori di caldaie a vapore, patentati, verrà concessa una indennità nella misura di L. 1.500 mensili.

Detti premi (per l'ingrasso suini e per formaggio prodotto) saranno suddivisi tra gli operai, proporzionalmente al servizio prestato.

Nei casi dove si effettua la lavorazione di pasta filata, spetterà un premio di produzione di L. 30 il quintale. Nei caseifici, ove non si pratica un regolare normale ingrasso di suini, ma l'azienda commercia un numero di suini superiore al consuetudinario (un suino per vaccina), ai lavoratori spetterà, in sostituzione del premio per l'ingrasso suini, un premio forfettario di lire 30 per ogni capo immesso nelle porcilaie.

Art. 25.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL CASARO

Oltre i minimi di retribuzione di cui all'art. 21, la percentuale di integrazione per retribuzione straordinaria di cui all'art. 22, al casaro spettano i seguenti compensi in natura:

a) uso dell'abitazione per sè e la famiglia;

b) legna, latte, burro, formaggio, farina gialla, sale per consumo suo e della sua famiglia dall'apertura alla chiusura del caseificio;

c) allevamento di un suino di sua proprietà a spese dell'azienda.

La consegna del suino di pertinenza del casaro dovrà essere richiesta dall'interessato con la dovuta tempestività, prima comunque della chiusura dell'allevamento.

Il casaro ha facoltà di scegliere il suino di cui sopra tra quelli esistenti nelle porcilaie pagandone il relativo prezzo di acquisto. Nel caso che il caseificio rifiuti per

motivi diversi di consegnare il suino, il casaro ha diritto all'equivalente in denaro del suino grasso, dedotte le spese di acquisto del suino stesso;

d) allevamento di due nidiate di novellini nei seguenti periodi: una nel mese di aprile o giugno e una nel mese di agosto o settembre, nonchè 15 galline.

E' fatto assoluto divieto al casaro di cedere a terzi i generi in natura di cui sopra.

Al casaro spettano inoltre i seguenti premi e compensi:

1) un premio qualitativo nella misura del 100% sulla differenza di prezzo che passa tra lo scarto e lo scelto per il quantitativo di formaggio prodotto in più della percentuale fissata per garanzia (vedi art. 20);

2) un premio quantitativo nella misura del 35% sul valore mercantile del peso del prodotto ottenuto in più della percentuale fissata per garanzia (vedi art. 20);

3) un compenso annuo sul quantitativo di latte lavorato, secondo la tabella unita al presente contratto (allegato n. 2).

Art. 26.

VITTO ED ALLOGGIO

Il vitto e l'alloggio eventualmente forniti ai lavoratori, dovranno essere calcolati nelle seguenti cifre mensili da trattenere sulle competenze dei lavoratori: lire 10.000 per il vitto e lire 1.000 per l'alloggio.

Art. 27.

ACCONTI

Il lavoratore che si trovi in condizioni di giustificato bisogno potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un acconto sulle sue retribuzioni, che l'azienda accorderà, da scontare poi con trattenute settimanali, quindicinali o mensili non superiori ad 1/5 della paga stessa.

Art. 28.

CONTEGGI E RECLAMI SULLE RETRIBUZIONI

La retribuzione del casaro sarà corrisposta a mensile posticipato. La retribuzione dell'altro personale sarà fatta a settimana quindicina o mese secondo l'accordo che sarà raggiunto direttamente fra le aziende ed il personale dipendente all'inizio della lavorazione.

Il pagamento delle retribuzioni verrà compiuto mediante busta paga in modo che l'operaio sia reso consapevole di tutti gli elementi costitutivi della propria retribuzione e delle eventuali trattenute a suo carico. Non saranno accettati reclami sulla rispondenza delle somme pagate con quelle indicate sulla busta-paga, nonchè sulla qualità della moneta, se non all'atto del pagamento.

Art. 29.

INDUMENTI DI LAVORO

Allo scopo di garantire una maggiore igiene nella lavorazione dei prodotti caseari e per il particolare logorio che subiscono gli indumenti di lavoro nei caseifici, l'azienda concederà a tutti i lavoratori, compreso il capo-casaro, i seguenti indumenti:

un grembiule impermealizzato da lavoro;

un paio di zoccoli o stivaletti di gomma.

Detti indumenti, di proprietà dell'azienda, verranno rinnovati qualora fuori uso.

Art. 30.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI ASSENZE PER MALATTIE O INFORTUNIO

In caso di assenza per malattia o infortunio, l'azienda corrisponderà all'operaio per ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali, la differenza fra l'importo del 18% di cui all'art. 22 ed il trattamento economico che verrà corrisposto dagli istituti assicurativi pei medesimi titoli.

Tale differenza di percentuale sarà calcolata sulla retribuzione giornaliera che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Detto trattamento verrà praticato dai caseifici industriali e sociali.

Art. 31.

LICENZIAMENTO E PREAVVISO

Il licenziamento del lavoratore, escluso il casaro, potrà aver luogo con il preavviso di otto giorni e secondo il rispetto dell'art. 13 relativo alla durata del piano d'impiego della mano d'opera.

Il datore di lavoro potrà anche esonerare l'operaio dalle prestazioni di lavoro, corrispondendogli la paga normale per le giornate mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Di regola i datori di lavoro si impegnano a confermare nel proprio caseificio i casari che abbiano dato prova di competenza tecnica, onestà, serietà, ecc.

Per il casaro la comunicazione del licenziamento deve essere fatta a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno entro il 31 ottobre per i caseifici annuali ed entro il 25 novembre per i caseifici stagionali.

Il casaro licenziato, nei caseifici a lavorazione stagionale, dovrà sgombrare la casa entro il mese di febbraio successivo, a meno che il caseificio venga riaperto prima; in tal caso il casaro uscente dovrà lasciare liberi i locali prima della riapertura.

Nei caseifici a lavorazione annuale lo sgombero dei locali occupati dovrà avvenire non oltre l'11 novembre.

Nel caso che il caseificio dovesse rimanere chiuso il licenziamento è valido anche dopo le date sopra fissate, ma il casaro potrà usufruire dei locali di abitazione fino a S. Martino successivo, a meno che il datore di lavoro non metta a disposizione del casaro un corrispondente numero di locali in altra casa di abitazione.

Alla data dell'11 novembre però, anche in questo caso, il casaro avrà l'obbligo di sgombrare la casa.

In caso di licenziamento in tronco, qualora il datore di lavoro metta a disposizione fino all'11 novembre dell'anno in corso, un numero di locali corrispondenti a quelli occupati dal casaro, questi dovrà lasciare liberi i locali immediatamente dopo il licenziamento.

Il lavoro eventualmente svolto nei caseifici stagionali da parte del casaro regolarmente disdettato, oltre il periodo tradizionale d'impiego (1° aprile-30 novembre) non comporta obbligo alcuno per il datore di lavoro di riassunzione o conferma per l'annata casearia successiva, a meno che tale lavoro non superi la data del 31 gennaio della nuova annata casearia. In tal caso il casaro si deve ritenere confermato ad ogni effetto.

Per i caseifici annuali la data non deve superare il 31 dicembre.

Art. 32.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La rescissione del rapporto di lavoro a causa di licenziamento comporta un'indennità di anzianità per ogni anno di servizio prestato. In caso di durata di servizio inferiore ad un anno la indennità stessa verrà corrisposta in dodicesimi, secondo i mesi di servizio compiuto o frazione di mese superiore a 15 giorni.

L'indennità di anzianità verrà liquidata nella seguente misura:

dal 1° al 5° anno di anzianità: 6 giornate di rimunerazione globale per ogni anno;

oltre il 5° anno di anzianità: 12 giornate di rimunerazione globale per ogni anno.

Art. 33.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50% per gli aventi anzianità fino ai cinque anni compiuti;

2) il 75% per gli aventi anzianità di servizio fino ai 10 anni compiuti;

3) il 100% per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

L'intero trattamento di cui al punto 3° è dovuto anche ai dimissionari per cause di infortunio sul lavoro o di malattia professionale e agli operai che si dimettono dopo il compimento del 60° anno di età.

Art. 34.

TRATTAMENTO IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il caseificio dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma dell'art. 2122 del Codice civile quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 35.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

Il trapasso, la cessione o la trasformazione dell'azienda non risolvono il contratto di lavoro ed il personale da essa dipendente conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo datore di lavoro.

Art. 36.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni firmatarie riconoscono la necessità di dare impulso alla Istruzione professionale come mezzo essenziale di perfezionare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il rendimento della produzione.

Art. 37.

CONTROVERSIE

Qualora nella applicazione del presente contratto e nello svolgimento dei rapporti di lavoro insorgesse qualche controversia, le parti firmatarie, prima di eventuali azioni giudiziarie, si impegnano a riunirsi per una amichevole composizione della controversia stessa in sede sindacale.

Art. 38.

DURATA DEL CONTRATTO

Si conviene che il presente contratto decorre dal 1° luglio 1958 ed ha durata fino al 10 novembre 1960.

Il contratto si intende tacitamente prorogato di anno in anno, qualora una delle parti non ne abbia dato regolare disdetta per mezzo di lettera raccomandata alle altre parti contraenti entro e non oltre il 15 ottobre.

Art. 39.

RIFERIMENTO A DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento alle disposizioni di legge, agli accordi interconfederali ed al contratto nazionale del settore lattiero-caseario, in quanto applicabili.

ALLEGATO N. 1

TABELLA DELLE ZONE

(Rif. Art. 23)

1ª ZONA (destra Po) appartengono a questa Zona i seguenti Comuni: Borgofranco Po, Carbonara Po, Felonica Po, Gonzaga, Magnacavallo, Moglia, Motteggiana, Pegognaga, Pieve di Coriano, Poggio Rusco (escluse le frazioni di Stoppiaro, Dragoncello e Rigona), Quingentole, Quistello, Revere, S. Benedetto Po, San Giacomo Segnate, S. Giovanni del Dosso, Schivenoglia, Sermide, Suzzara, Villa Poma.

ZONA DEL VIADANESE appartengono a questa Zona i seguenti Comuni: Borgoforte, Commessaggio, Dosolo, Pomponesco, Sabbioneta, Viadana.

2ª ZONA appartengono a questa Zona i seguenti Comuni: Acquanegra sul Chiese, Asola, Bagnolo San Vito, Bigarello, Bozzolo, Canneto sull'Oglio, Casalmoro, Casaloldo, Casalromano, Castelbelforte, Casteldario, Castelgoffredo, Castelluccio, Castiglione delle Stiviere, Cavriana, Ceresara, Curtatone, Gazoldo degli Ippoliti, Gazzuolo, Goito, Guidizzolo, Mantova, Marcaria,

Mariana Mantovana, Marmirolo, Medole, Monzambano, Ostiglia, Piubega, le frazioni di Stoppiaro, Rigona e Dragoncello del Comune di Poggio Rusco, Ponti sul Mincio, Porto Mantovano, Redondesco, Rivarolo Mantovano, Rodigo, Roncoferraro, Roverbella, S. Giorgio di Mantova, S. Martino Argine, Serravalle Po, Solferino, Sustinente, Villimpenta, Virgilio, Volta Mantovana.

ALLEGATO N. 2

TABELLA DEL PREMIO ANNUO

(a favore dei casari sul latte lavorato)

Quantitativo di latte	Somma da corrispondersi
fino a 1.000 q.li annui	L. 40.000
da 1.001 a 1.100 q.li	» 44.000
da 1.101 a 1.200 »	» 48.000
da 1.201 a 1.300 »	» 52.000
da 1.301 a 1.400 »	» 56.000
da 1.401 a 1.500 »	» 60.000
da 1.501 a 1.750 »	» 64.000
da 1.751 a 2.000 »	» 68.000
da 2.001 a 2.250 »	» 72.000
da 2.251 a 2.500 »	» 76.000
da 2.501 a 2.750 »	» 80.000
da 2.751 a 3.000 »	» 84.000
da 3.001 a 3.250 »	» 88.000
da 3.251 a 3.500 »	» 92.000
da 3.501 a 3.750 »	» 96.000
da 3.751 a 4.000 »	» 100.000
da 4.001 a 4.250 »	L. 104.000
da 4.251 a 4.500 »	» 108.000
da 4.501 a 4.750 »	» 112.000
da 4.751 a 5.000 »	» 116.000
da 5.001 a 5.250 »	» 120.000
da 5.251 a 5.500 »	» 124.000
da 5.501 a 5.750 »	» 128.000
da 5.751 a 6.000 »	» 132.000
da 6.001 a 6.250 »	» 136.000
da 6.251 a 6.500 »	» 140.000
da 6.501 a 6.750 »	» 144.000
da 6.751 a 7.000 »	» 148.000
da 7.001 a 7.250 »	» 152.000
da 7.251 a 7.500 »	» 156.000
da 7.501 a 7.750 »	» 160.000
da 7.751 a 8.000 »	» 164.000
da 8.001 a 8.250 »	» 168.000
da 8.251 a 8.500 »	» 172.000
da 8.501 a 8.750 »	» 176.000
da 8.751 a 9.000 »	» 180.000
da 9.001 a 9.250 »	» 184.000
da 9.251 a 9.500 »	» 188.000
da 9.501 a 9.750 »	» 192.000
da 9.751 a 10.000 »	» 196.000
da 10.001 a 15.000 »	» 200.000
oltre a 15.000 »	» 250.000

Per l'eventuale supero oltre i 15.000 q.li il premio da corrispondere sarà stabilito d'accordo fra le parti direttamente interessate.

Visti, il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1246.**

Norme sul trattamento economico e normativo delle guardie giurate addette alle riserve di caccia delle provincie di Como, Milano, Varese e Novara.

Relazione per il Signor Presidente della Repubblica in merito al decreto legislativo recante norme sul trattamento economico e normativo delle guardie giurate addette alla riserve di caccia delle provincie di Como, Milano, Varese e Novara.

Signor Presidente,

l'unito decreto legislativo, che mi onoro di sottoporLe, in attuazione delle leggi 14 luglio 1959, n. 741 e 1° ottobre 1960, n. 1027, contiene, tra l'altro, il contratto collettivo 2 aprile 1960 relativo al trattamento economico e normativo delle guardie giurate dipendenti dalle riserve di caccia delle provincie di Milano e Varese.

L'art. 22 di tale contratto prevede la costituzione di una Commissione arbitrale, cui è demandata la decisione delle controversie eventualmente insorgenti nell'applicazione ed interpretazione del contratto medesimo.

Ad evitare dubbi interpretativi, deve escludersi che tale Commissione arbitrale costituisca una giurisdizione speciale. In conseguenza deve ritenersi che le parti stipulanti potranno sempre avvalersi della facoltà di adire l'Autorità giudiziaria ordinaria.

Roma, addì 2 gennaio 1962

Il Ministro: SULLO

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Como, il contratto collettivo 30 marzo 1960, per le guardie giurate dipendenti dalle riserve di caccia, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricola e l'Unione Provinciale Sindacale Lavoratori Federazione Lavoratori dell'Agricoltura — C.I.S.L. —;

Visto, per le provincie di Milano e Varese, il contratto collettivo 2 aprile 1960, per le guardie giurate dipendenti dalle riserve di caccia, stipulato tra l'Ente Produttori Selvaggina di Milano e la Liberterra Provinciale di Milano e Varese — C.I.S.L. —, la Federbraccianti di Milano e Varese, l'Unione Italiana del Lavoro di Milano e Varese;

Visto, per la provincia di Novara, il contratto collettivo 6 luglio 1960, per le guardie giurate dipendenti dalle riserve di caccia, stipulato tra l'Ente Provinciale Produttori Selvaggina e la C.I.S.L.-Liberterra, la Federbraccianti — C.G.I.L. —, la U.I.L.-Terra;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 11 della provincia di Como, in data 12 luglio 1961, n. 41 della provincia di Milano, in data 17 luglio 1961, n. 9 della provincia di Novara, in data 4 agosto 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, relativamente alle guardie giurate addette alle riserve di caccia:

per la provincia di Como, il contratto collettivo 30 marzo 1960;

per le provincie di Milano e Varese, il contratto collettivo 2 aprile 1960;

per la provincia di Novara, il contratto collettivo 6 luglio 1960;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutte le guardie giurate addette alle riserve di caccia delle provincie di Como, Milano, Varese, Novara.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 156, *foglio n.* 28. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 30 MARZO 1960 PER LE GUARDIE GIURATE DIPENDENTI DALLE RISERVE DI CACCIA DELLA PROVINCIA DI COMO

Il giorno 30 marzo 1960, presso la sede dell'Associazione Agricola della provincia di Como — Como, via A. Volta, 23,

tra

l'Associazione Agricola

e

l'Unione Provinciale Sindacale Lavoratori (C.I.S.L.) Federazione Lavoratori dell'Agricoltura, rappresentata rispettivamente dai signori: dott. ing. *Franco Iachello,* Vicepresidente dell'Associazione Agricola; avvocato *Ermanno Perego,* Vicepresidente dell'Associazione Agricola; cav. *Ottone Bracciani,* Presidente della Sezione Provinciale dell'E.P.S.; assistiti dal dott. *Arrigo Ghisellini,* Segretario dell'Associazione Agricola, in rappresentanza dei datori di lavoro; dott. *Pasquale Valsecchi,* Segretario dell'Unione Provinciale Sindacati Liberi; comm. *Evaristo Lombardi,* Segretario della Federazione Provinciale Lavoratori dell'Agricoltura, in rappresentanza della categoria;

si è stipulato il presente Contratto Provinciale Collettivo per le guardie giurate addette alle Riserve di Caccia della provincia di Como.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto avrà la durata di anni uno e si intenderà tacitamente rinnovato se una delle organizzazioni contraenti non ne darà disdetta all'altra tre mesi prima della scadenza.

Art. 2.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei guardiacaccia, trattandosi di mansioni di fiducia, verranno effettuate nominativamente e ciò ai sensi dell'art. 14 lettera *C* della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Art. 3.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Al momento dell'assunzione tra la Riserva ed i guardiacaccia verrà redatto un contratto individuale per il rapporto da loro iniziato, secondo il modello allegato al presente Contratto Collettivo.

Dato il particolare servizio, il rapporto di lavoro potrà iniziare ed essere risolto in qualsiasi giorno se la durata è stata inferiore ad un anno.

Nel caso di licenziamento non dovuto a motivi disciplinari di cui all'art. 14, o di dimissioni, dovrà essere dato un preavviso di giorni 30.

Per i guardiacaccia che usufruiscono dell'abitazione messa o loro disposizione dalla Riserva, il termine di preavviso di cui al comma precedente dovrà essere di giorni 60 ad eccezion fatta per i guardiacaccia che hanno l'abitazione nel riservino, per i quali rimane fissato il termine di giorni 30. Nell'un caso e nell'altro al termine del preavviso il guardiacaccia dovrà lasciare a piena e libera disposizione della Riserva sgombri da persone e cose i locali avuti in godimento. Il preavviso va dato mediante lettera, cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione nel contratto, controfirmato dalle parti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione definitiva del personale viene fatta dopo un periodo di prova della durata di 30 giorni. Durante tale periodo il diritto di rescissione del rapporto di lavoro è reciproco, senza preavviso alcuno e verrà corrisposto il salario (paga base e contingenza) per le sole giornate di lavoro effettuate, in base al salario previsto per la categoria nella quale avrà lavorato, diviso per 25 giorni.

Trascorso il periodo di prova senza che gli interessati abbiano manifestata l'intenzione di sciogliere il rapporto di lavoro, questo si intenderà tacitamente confermato.

Il periodo di prova, in caso di conferma, va computato a tutti gli effetti della anzianità.

Art. 5.

CLASSIFICA DEL PERSONALE

Capo guardiacaccia — il quale dovrà avere alle dipendenze due o più guardiacaccia;

Guardiacaccia — il quale dovrà attendere anche all'allevamento dei fagiani (ove questo esista o venisse istituito);

Allievo guardiacaccia — per allievo guardiacaccia si intende:

1) guardia di prima nomina; 2) guardia che non abbia raggiunto il 3° anno di decreto di prima nomina e cioè di persona che non abbia mai svolto servizio di guardiacaccia presso altra Riserva.

La qualifica di Capo guardiacaccia dovrà essere specificata per iscritto dal Concessionario.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

Trattandosi nella fattispecie di una prestazione a carattere discontinuo di semplice attesa non è applicabile la limitazione di orario di cui al decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692 approvato con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

Art. 7.

RIPOSO SETTIMANALE

Il datore di lavoro deve concedere al personale il riposo settimanale di 24 ore consecutive e, ove questo non sia possibile, dovrà corrispondere un compenso settimanale di L. 1.100 al capo guardiacaccia ed al guardiacaccia e L. 1.000 all'allievo guardiacaccia.

Art. 8.

SALARI PER LAVORATORI DAI 21 AI 60 ANNI

Capo guardiacaccia: paga base L. 9.000, contingenza L. 20.304 = L. 29.304.

Guardiacaccia: paga base L. 7.780, contingenza lire 20.304 = L. 28.084.

Allievo guardiacaccia: paga base L. 7.580, contingenza L. 20.304 = L. 27.884.

Poichè l'attività di sorveglianza viene svolta di giorno e di notte, nelle feste infrasettimanali, nazionali, ecc., viene concordato, un compenso globale mensile di L. 13.496 per il capo guardiacaccia; L. 10.416 per il guardiacaccia e L. 8.116 per l'allievo guardiacaccia.

Verranno corrisposte inoltre 40 ql. di legna verde, (stanga e fascina); una divisa, composta di cappello, giubba, pantaloni e un paio di stivaloni di gomma.

La Riserva fornirà al personale la bicicletta per lo svolgimento delle proprie mansioni; le spese per le riparazioni relative all'uso della bicicletta saranno a carico della Riserva stessa.

Il capo guardiacaccia, il guardiacaccia e gli allievi, se capi famiglia hanno diritto alla casa di abitazione. In mancanza sarà corrisposta dalla Riserva una indennità di L. 4.000 mensili per locali ad affitto libero.

Art. 9.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai guardiacaccia verrà corrisposta la gratifica natalizia pari all'importo della paga base e contingenza, rispettivamente per ciascuna categoria di L. 29.304; L. 28.084; L. 27.884.

Art. 10.

FERIE

Al personale che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa Riserva spetta un periodo di ferie retribuite di 10 giorni.

Spetta al Concessionario della Riserva fissare l'epoca delle ferie, che dovranno essere concesse nel periodo febbraio-novembre compresi, salvo accordi fra le parti.

Nei limiti possibili farà in modo di assecondare anche le richieste dei dipendenti.

Nel caso in cui la Riserva abbia un solo guardiacaccia le ferie verranno retribuite nella misura forfetaria di L. 1.100 giornaliere al capo guardia e al guardiacaccia e L. 1.000 all'allievo.

Art. 11.

ASSICURAZIONI SOCIALI INFORTUNI

Per le assicurazioni sociali, assistenza malattia e gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte delle Riserve, valgono le disposizioni vigenti per i lavoratori agricoli.

In caso di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'I.N.A.I.L. o di malattia comprovata, il personale avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 4 mesi continuativi. Qualora le assenze dei dipendenti per ripetute malattie durante l'annata dovessero superare un periodo complessivo di 60 giorni, il Concessionario avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, con il dovuto preavviso, dietro corresponsione della indennità di anzianità se ne è maturato il diritto.

Il trattamento economico per il caso di malattia e di infortunio è a totale carico dell'I.N.A.M., o dell'I.N.A.I.L.

Art. 12.

PERMESSI STRAORDINARI

I dipendenti che contraggono matrimonio hanno diritto ad un congedo di giorni 7, durante il quale sono considerati ad ogni effetto in attività di servizio.

Il permesso è indipendente dalle ferie annuali.

Art. 13.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Al momento della soluzione del rapporto di lavoro, il dipendente che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa Riserva, spetta una indennità di anzianità pari a 3 giorni per ogni anno di servizio prestato a tutto il 10 novembre 1945; giorni 5 all'anno dall'11 novembre 1945 al 10 novembre 1948; giorni 6 all'anno dal giorno 11 novembre 1948 al 10 novembre 1955; giorni 8 all'anno dal giorno 11 novembre 1955 in avanti; salvo il caso del legittimo licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione (paga e contingenza) da prendere come riferimento per la determinazione dell'indennità è quella ultima cui il dipendente ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione dell'indennità va computata in dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

In caso di morte del dipendente l'indennità è dovuta agli eredi.

Art. 14.

NORME DISCIPLINARI

Sono motivi di licenziamento immediato senza preavviso e indennità le seguenti mancanze:

a) minacce, gravi ingiurie, violenze o via di fatto erso il Concessionario della Riserva o di un suo diretto rappresentante;

b) risse o condanne penali per reati comuni;

c) infedeltà, abuso di poteri, arbitrario abbandono del servizio (intendendosi come tale anche il sostare abitualmente e in forma recidiva in osterie, circoli e luoghi, nelle giornate di servizio, come pure l'allontanarsi dal territorio affidato alla custodia senza autorizzazione o giustificato motivo), prolungata e approvata trascuratezza nel disimpegno delle proprie mansioni, stato di ubriachezza in servizio. E' da considerarsi giusto motivo di licenziamento immediato delle guardie la decadenza del decreto di concessione o di rinnovazione della Riserva per qualsiasi motivo avvenga, senza che le guardie dipendenti abbiano diritto a risarcimento di danni.

E' pure considerato giusto motivo la mancata concessione o rinnovazione del decreto di guardia giurata da parte dell'Autorità di Pubblica Sicurezza.

Art. 15.

TRATTAMENTO PER I DIPENDENTI CON OLTRE I 60 ANNI DI ETÀ

Al raggiungimento del 60° anno di età il dipendente avrà il diritto alla liquidazione dell'indennità di anzianità maturata.

Se il guardiacaccia dovesse continuare a prestare servizio il salario sarà concordato per iscritto fra le parti, in rapporto alla capacità ed efficienza del dipendente.

Art. 16.

CONTROVERSIE

In caso di contestazione fra il datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle Organizzazioni Sindacali che hanno firmato il presente Contratto Collettivo, per il tentativo di conciliazione. In caso di mancato accordo le parti potranno rivolgersi all'Autorità Giudiziaria.

Il presente contratto avrà vigore dal 1° aprile 1960.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 2 APRILE 1960 PER LE GUARDIE GIURATE DIPENDENTI DALLE RISERVE DI CACCIA DELLE PROVINCIE DI MILANO E VARESE

Addì 2 aprile 1960 presso la sede Interprovinciale dell'Ente Produttori Selvaggina di Milano-Varese,

tra

l'Ente Produttori Selvaggina di Milano, rappresentato dai signori: cav. avv. *Costanzo De Martini*, Presidente; dott. ing. *Gian Luigi Baffa*, Vice Presidente; dott. ing. *Luigi Masè*, Consigliere;

e

la Liberterra C.I.S.L. Provinciale di Milano e Varese, rappresentata dal sig. *Carlo Alessandria*, Segretario Provinciale della Liberterra di Milano, il quale rappresenta per delega anche il Sindacato Provinciale Liberterra di Varese;

la Federbraccianti di Milano, rappresentata dal Segretario sig. *Borsotti Luigi* il quale rappresenta per delega la Federbraccianti di Varese;

la U.I.L. di Milano, rappresentata dal sig. *Franco Varena*, Segretario Provinciale il quale rappresenta per delega la U.I.L. di Varese;

si è concordato il seguente Contratto Collettivo di Lavoro da valere per le Guardie giurate dipendenti dalle Riserve di caccia delle provincie di Milano e Varese.

Art. 1.

QUALIFICA DEI LAVORATORI

I Guardiacaccia disciplinati dal presente contratto, vengono così qualificati:

a) Capi Guardia: sono coloro che hanno alle dipendenze due o più guardie;
b) Guardiacaccia.

La qualifica di Capo-Guardiacaccia deve essere specificata per iscritto dal Concessionario, ferme restando le qualifiche attualmente riconosciute.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei Capi Guardia e delle Guardie verrà fatta direttamente dal Concessionario il quale si limiterà a darne avviso agli uffici di collocamento.

Copia del contratto di assunzione sarà consegnata al lavoratore.

Il datore di lavoro dovrà altresì consegnare al lavoratore la dichiarazione attestante la prestazione lavorativa la quale verrà a cura del lavoratore consegnata al competente ufficio Contributi Unificati Agricoli.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dei Capi Guardia e delle Guardie sarà subordinata ad un periodo di prova di giorni trenta.

Superato il periodo di prova senza che l'una parte abbia dato all'altra alcuna comunicazione per iscritto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Il lavoratore che non viene confermato avrà diritto alla retribuzione mensile in denaro (L. 43.000 o lire 41.000) per i soli giorni di effettiva prestazione, in base al trattamento previsto dal presente contratto, con una maggiorazione del 16% a titolo di quiescenza.

Per il periodo di prova il datore di lavoro non è tenuto a fornire la massa vestiario.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro, trattandosi di una prestazione di carattere discontinuo e di semplice attesa, non è applicabile la limitazione di orario di cui al decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, approvato con legge 6 dicembre 1923, n. 2657.

Art. 5.

RIPOSO SETTIMANALE

Il datore di lavoro è tenuto a concedere il riposo settimanale di 24 ore consecutive e, ove questo non sia possibile, corrispondere un compenso sostitutivo settimanale di L. 1200.

Art. 6.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI

Sono riconosciute feste infrasettimanali:

8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: S. Natale;
26 dicembre: S. Stefano;
1 gennaio: Capo d'Anno;
6 gennaio: Epifania;

19 marzo: S. Giuseppe:
Lunedì di Pasqua;
Ascensione di nostro Signore;
Corpus Domini;
29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione di M. V.;
1 novembre: Tutti i Santi;
Patrono della Diocesi.

Sono considerate Feste Nazionali:

25 aprile: Anniversario della Liberazione;
1 maggio: Festa del Lavoro;
2 giugno: Proclamazione della Repubblica;
4 novembre: Commemorazione della Vittoria.

In tutte le suddette festività, anche se cadono in domenica, ai Capi Guardia ed alle Guardie verrà corrisposto un compenso aggiuntivo della paga di L. 1200 al giorno.

Fermo restando quanto disposto nel patto 5°) Riposo settimanale, e nel patto 6°) Festività infrassettimanali e Nazionali, il lavoro festivo delle Guardie e Capi Guardie viene riconosciuto solo in quanto esso venga ordinato dal Concessionario.

Art. 7.

RETRIBUZIONI

Dato che il salario vero e proprio è divenuto pressochè irrisorio di fronte agli altri emolumenti concessi ai dipendenti delle riserve ed in particolare alla « contingenza » e che « il caro pane » è già stato conglobato nella paga, le parti contraenti, *a scopo puramente semplificatorio*, ritengono opportuno fissare senz'altro la retribuzione mensile in denaro da corrispondersi ai dipendenti delle riserve nelle seguenti misure:

Capo guardia	L.	43.000 mensili
Guardia	»	41.000 mensili

Nel caso che durante il periodo di applicazione del presente contratto collettivo dovessero verificarsi notevoli sbalzi nel costo della vita, in aumento o diminuzione, il salario mensile come sopra fissato, verrà proporzionalmente aumentato o ridotto, in base alle variazioni delle tabelle della « contingenza » per l'agricoltura e solo per quanto riguarda la variazione della contingenza.

Art. 8.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE GLOBALE MENSILE

La retribuzione globale mensile è composta di:

1) la retribuzione mensile in denaro prevista dall'art. 7;

2) un dodicesimo della indennità annua prevista all'art. 9 per Massa Vestiario Luce Legna.

La retribuzione giornaliera si determina dividendo per 26 la retribuzione globale mensile.

Art. 9.

MASSA VESTIARIO - LUCE - LEGNA - ABITAZIONE

Il Concessionario della riserva è obbligato a corrispondere ogni anno, oltre alla retribuzione in denaro a ciascuna delle proprie guardie:

a) una divisa completa di panno o di velluto;

b) un paio di stivali di gomma o scarpe di cuoio;

c) q.li 50 di legna verde e q.li 15 di legna secca;

d) consumo luce ed energia;

e) due locali ad uso di abitazione entro la riserva con relativo impianto luce.

Nel caso che la guardia abitasse in locali di sua proprietà, il Concessionario dovrà corrispondere un indennizzo annuo di L. 40.000.

Nel caso in cui il guardiacaccia dovesse occupare locali di proprietà di terzi, spetta al Concessionario stabilire il contratto di affitto e pagare il relativo canone sempre limitatamente a due locali.

Nel caso che il Concessionario non volesse o potesse fornire direttamente in natura tutto o parte di quanto sopra specificato, dovrà corrispondere al dipendente un importo annuo per ogni voce come in appresso specificato:

a) per divisa completa panno o velluto	L.	27.000
b) per stivali gomma e scarpe cuoio	»	8.000
c) per q.li 50 legna verde e 15 legna secca	»	25.000
d) per consumo luce ed energia	»	15.000

Art. 10.

PREMI

Vengono aboliti i premi per la cattura dei nocivi perchè questo già rientra fra le funzioni della guardia. Naturalmente il concessionario dovrà fornire alle proprie guardie un congruo numero di cartucce al mese.

Per contro viene stabilito un premio per le contravvenzioni seguite da condanna nelle seguenti misure:

Bracconieri diurni	L.	5.000
Bracconieri notturni non motorizzati	»	10.000
Bracconieri notturni motociclisti	»	20.000
Bracconieri notturni con l'automobile	»	50.000

I premi di cui sopra sono da distribuirsi fra tutte le guardie che sono concorse nell'elevare la contravvenzione e non vanno attribuite ad ogni singola guardia.

Ciascuna contravvenzione va considerata indipendentemente dal numero dei bracconieri sorpresi a commetterla.

Art. 11.

MEZZI DI TRASPORTO

Qualora il Concessionario intendesse munire le proprie guardie di mezzi di trasporto dovrà provvedere a proprie spese.

Se la guardia è munita di bicicletta propria o di un qualsiasi altro mezzo di locomozione sia pure motorizzato, il Concessionario dovrà rimborsarle le spese di riparazione conseguente all'uso fino ad un massimo di L. 6.000 annue.

Art. 12.

FERIE

I Capi Guardia e le Guardie hanno diritto ai seguenti periodi di ferie:

giorni 12 all'anno per anzianità da uno a dieci anni:

giorni 14 all'anno per anzianità oltre i dieci anni.

Qualora il Concessionario abbia due o più dipendenti il diritto di stabilire il periodo di godimento spetta al Concessionario che cercherà nel limite del possibile di conciliare anche le richieste del dipendente. Le ferie non godute verranno retribuite con un emolumento extra nella misura di 1/26° delle retribuzioni mensili in denaro per ogni giornata non goduta.

Art. 13.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A tutt' i lavoratori verrà corisposta a fine d'anno, in occasione del S. Natale la tredicesima mensilità corrispondente alla retribuzione mensile in denaro ved. art. 7.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

I dipendenti che contraggono matrimonio hanno il diritto ad un congedo straordinario retribuito di giorni 10. La retribuzione per questo periodo sarà considerata come in attività di servizio. Tale congedo non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro spetta al dipendente una indennità di anzianità per ogni anno di servizio prestato nella misura seguente:

a) 8 giorni di stipendio globale fino a 10 anni;

b) 10 giornate ut supra per anzianità oltre i 10 anni.

La somma corispondente a ciascuna giornata di indennità verrà calcolata in ragione di:

1/312° (= 12 × 26) della retribuzione annuale globale esclusa la sola casa ivi compresa la 13ª mensilità.

In caso di morte l'indennità spetta agli aventi causa a norma di legge.

Art. 16.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non dovuto per motivi disciplinari che prevedono il licenziamento in tronco, giusta patto seguente, il datore di lavoro deve dare ai dipendenti un preavviso nella seguente misura:

a) di giorni 30 per anzianità fino a 10 anni;

b) di giorni 60 per anzianità da 10 a 20 anni;

c) di giorni 90 per anzianità oltre i 20 anni.

Qualora fosse la guardia a licenziarsi spontaneamente, essa deve dare il preavviso di almeno giorni 30.

In questo caso il datore di lavoro può esonerare il dipendente dal servizio effettivo corrispondendogli naturalmente il salario del mese.

Art. 17.

FRAZIONE DI MESE

Ad ogni effetto qualora il servizio della guardia non si prolunghi per tutto il mese, verranno seguiti i seguenti criteri:

a) se il servizio è inferiore ai 15 giorni, non si terrà conto di esso (tranne naturalmente che il pagamento del dovuto salario in ragione dei giorni di servizio prestato);

b) se il servizio è superiore ai 15 giorni si terrà conto come se prestato per tutto il mese (fermo sempre il pagamento del salario in ragione dei giorni di servizio effettivamente prestati).

Art. 18.

RECESSO PER CAUSA DI FORZA MAGGIORE

Il contratto di lavoro verrà senz'altro risolto senza diritto di risarcimento danni, fatte salve le indennità previste dal presente contratto per il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sia da una parte che dall'altra nei seguenti casi:

a) che non venga rinnovata la concessione della riserva;

b) che non venga rinnovato il decreto di Guardia Giurata da parte della competente Autorità.

Art. 19.

RECESSO PER GIUSTA CAUSA

Sono giuste cause di licenziamento senza preavviso:

per quanto riguarda la guardia:

a) minacce, gravi ingiurie, violenze o vie di fatto verso il datore di lavoro o un suo diretto rappresentante;

b) condanne penali per fatti lesivi all'onore:

c) infedeltà, abuso di poteri, arbitrario abbandono del servizio (intendendosi come tale anche il sostare abitualmente e in forma recidiva in osterie, circoli e luoghi vari nell'orario di lavoro, come pure l'allontanarsi dal territorio affidato alla custodia senza autorizzazione o giustificato motivo), e provata trascuratezza nel disimpegno delle proprie mansioni, stato di ubriachezza in servizio;

per quanto riguarda il datore di lavoro:

a) minacce, ingiurie, gravi, violenze o vie di fatto verso il lavoratore;

b) riduzione arbitraria del salario o sua mancata corresponsione per almeno tre mesi dopo la sua normale scadenza;

c) arbitrarie modifiche delle condizioni contrattuali.

Art. 20.

RILASCIO DEI LOCALI

Il dipendente sia licenziato sia dimissionario che abbia in uso locali di abitazione forniti dalla riserva, dovrà lasciare liberi i locali predetti entro il termine massimo di mesi tre, pagando il corrispettivo d'affitto per i giorni di occupazione successivi al suo licenziamento od alle sue dimissioni.

Art. 21

MALATTIA - INFORTUNI - ASSICURAZIONI

Tutti i lavoratori, familiari compresi, sono iscritti agli Istituti Previdenziali e Mutualistici istituiti a norma di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi mutualistici e assicurativi, mediante il servizio contributi unficati agricoli.

Avrà diritto di trattenere L. 10,75 al giorno per ogni giornata di effettivo servizio prestato dalla guardia.

In caso di malattia o di infortunio contratti per cause di servizio, la riserva corrisponderà alla guardia il 50% della retribuzione giornaliera fino a giorni 120. Qualora la malattia o le conseguenze dell'infortunio dovessero protrarsi oltre i 120 giorni avverrà la rescissione del contratto.

Per quanto riguarda le spese di medicinali, la riserva corrisponderà annualmente a ciascuno dei suoi dipendenti una somma che viene determinata a forfait in L. 10.000.

In attesa che vengano emanate nuove norme legislative in materia, ciascun Concessionario di riserva è libero di cautelarsi (responsabilità civile) e di cautelare come meglio crede i propri dipendenti.

Art. 22.

CONTROVERSIA E RICORSI

Tutte le controversie che dovessero insorgere fra riservisti e dipendenti in ordine all'applicazione del presente contratto, verranno deferite ad una Commissione arbitrale composta da tre membri di cui uno nominato dall'Ente Produttori Selvaggina, uno dalle Organizzazioni Sindacali che rappresenta il lavoratore ed il terzo da persona che verrà scelta di comune accordo dai primi due.

Art. 23.

TRATTAMENTO PER I DIPENDENTI MAGGIORI DI 60 ANNI DI ETÀ

Al raggiungimento del 60° anno di età il dipendente avrà diritto alla liquidazione dell'indennità di anzianità maturata a tale data; però nel caso che continui a prestare servizio avrà diritto [illegible] alla successiva anzianità, da calcolarsi separatamente e per il solo periodo di servizio successivo al compimento del 60° anno di età.

In considerazione della raggiunta età e della pensione a lui spettante, il lavoratore che abbia superato il 60° anno di età e continui a prestare servizio verrà retribuito col salario fissato nel presente contratto (vedi art. 7). Avrà però sempre diritto all'alloggio o corrispondente indennità, al vestiario, luce e legna o corrispondente indennità ridotto del 20%.

Art. 24.

DURATA DEL CONTRATTO

Dal 1° gennaio 1960 al 31 dicembre 1961.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 6 LUGLIO 1960 PER LE GUARDIE GIURATE DIPENDENTI DALLE RISERVE DI CACCIA DELLA PROVINCIA DI NOVARA

Il giorno 6 luglio 1960, presso la sede della C.I.S.L. in Novara,

tra

l'Ente Produttori Selvaggina di Novara, rappresentata dal proprio Segretario col. *Ottorino Bonessa,*

e

la C.I.S.L. Liberterra di Novara, rappresentata dal suo Segretario sig. *Dante Pezzana*;

la Federbraccianti (C.G.I.L.) di Novara, rappresentata dal sig. *Gaudenzio Tencaioli*;

la U.I.L. Terra di Novara, rappresentata dal signor *Sesia Goliardino,*

si è stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro da valere per le Guardie giurate dipendenti dalle riserve di caccia della provincia di Novara.

Art. 1.

QUALIFICA DEI LAVORATORI

I Guardiacaccia disciplinati dal presente contratto vengono qualificati come segue:

a) Capi Guardia Caccia: coloro che hanno alle dipendenze 3 o più guardie;

b) Guardiacaccia.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione di tutta la mano d'opera dovrà avvenire tramite l'Ufficio di collocamento dalla cui giurisdizione dipende la riserva, secondo le disposizioni di legge vigenti. L'assunzione del guardiacaccia avviene normalmente a tempo indeterminato.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro ha l'obbligo di precisare la qualifica del lavoratore.

Art. 3.

MANSIONI

Il Guardiacaccia deve esercitare la sorveglianza della riserva e più precisamente:

1) porre i segni perimetrali alla distanza voluta dalla legge e sorvegliarne la manutenzione;

2) redigere verbale di contravvenzione e denuncia a chiunque entri in riserva senza autorizzazione e vi eserciti abusivamente la caccia;

3) sorvegliare perchè non vengano tesi i lacci, tagliole ecc. asportando detti arnesi e denunciare i colpevoli colti in fallo;

4) distruggere gli animali nocivi e catturare i cani randagi;

5) vigilare perchè nei termini della riserva non siano danneggiati i raccolti e le piantagioni tenendo conto che i proprietari dei terreni che costituiscono la riserva hanno diritto di essere soddisfatti di questa sorveglianza e di reclamare provvedimenti in caso diverso;

6) fare rispettare, coi dovuti modi, a chi esercita la caccia in riserva, il regolamento interno, riferendo ogni infrazione al concessionario o a chi per esso;

7) proteggere il patrimonio cinegetico della riserva e curare l'allevamento della selvaggina senza limitazione di numero di capi o secondo gli ordini ricevuti;

8) fare quei lavori manuali relativi alla conduzione della riserva che verranno indicati;

9) ricevere ed eseguire gli ordini che vengono impartiti dal concessionario o chi per esso relativi al servizio, tanto di giorno che di notte.

Art. 4.

NORME GENERALI

Se necessità della riserva lo richiedessero il guardiacaccia potrà essere trasferito di residenza da una località all'altra della riserva in qualunque epoca, previo preavviso di 15 giorni; le spese di trasporto saranno a carico della riserva stessa.

La guardia deve usare diligenza ed educazione nell'accompagnare i soci a caccia.

Art. 5.

RETRIBUZIONI

I salari mensili da corrispondersi ai lavoratori di cui al presente contratto, salvo maggiori pattuizioni individuali già intervenute vengono così stabiliti:

a) Capi Guardiacaccia	L. 46.345
b) Guardiacaccia	» 44.045

In detto salario è compresa l'indennità di caro pane e l'indennità di contingenza, nonchè la retribuzione per il servizio notturno che le guardie sono tenute a prestare a richiesta, secondo le esigenze di ogni singola riserva, sino al raggiungimento di 300 ore annuali.

Resta inteso che il lavoro notturno dovrà essere com-
ensato con altrettante ore di riposo in un giorno della
ettimana successiva.

Sulla retribuzione sopra specificata opera l'accordo
azionale di scala mobile per i braccianti agricoli inte-
rato dall'accordo provinciale.

Il valore del punto viene fissato pari a quello di se-
onda categoria. Oltre al salario di cui sopra il guar-
iacaccia dovrà beneficiare gratuitamente della casa,
ella luce e della legna. Il quantitativo di legna spet-
ante per ogni anno ai guardiacaccia è pari a 40 quin-
ali di legna grossa.

Nel caso che la riserva si trovi nell'impossibilità di
ornire la legna è tenuta a corrispondere l'equivalente
n contanti fissato in L. 1000 al quintale. Per quanto
oncerne l'abitazione, qualora non venisse fornita da
arte della riserva, al guardiacaccia dovrà essere corri-
posto l'ammontare dell'affitto realmente pagato dallo
tesso.

Art. 6.

LAVORO FESTIVO E NOTTURNO

Si considera lavoro festivo quello eseguito nelle do-
meniche, nel giorno della festa del Patrono del luogo
ove si svolge il lavoro, il giorno di S. Gaudenzio, l'ul-
timo giorno di carnevale nonchè quelli previsti dalla
legge 27 maggio 1949, n. 260 e successiva del 31 mar-
zo 1954, n. 90.

Il trattamento economico spettante ai guardiacac-
cia nelle ricorrenze delle giornate su indicate è il se-
guente:

paga globale di fatto maggiorata del 50%; si in-
tende che per le festività nazionali ed infrasettima-
nali, il trattamento economico suddetto va aggiunto
al normale salario mensile di cui all'art. 5.

Si considera lavoro notturno quello eseguito dalle
ore 19 alle ore 6 nei mesi di: novembre, dicembre,
gennaio, febbraio, marzo, aprile, e quello eseguito dalle
ore 21 alle ore 5 per i restanti mesi dell'anno. Il trat-
tamento economico spettante ai guardiacaccia per ogni
ora notturna di lavoro eseguita, oltre alle 300 fissate
all'art. 5, è pari alla paga globale maggiorata del
70%.

Art. 7.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai lavoratori di cui all'art. 1 del presente contratto
dovrà essere corrisposto, in occasione del S. Natale,
una mensilità di salario comprensiva di tutti gli ele-
menti che la compongono a titolo di gratifica natalizia.

Detta gratifica è frazionabile in dodicesimi nei soli
casi di posticipata assunzione o anticipata risoluzione
del rapporto di lavoro.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro, trattandosi nella fattispecie
di una prestazione di carattere discontinuo di semplice
attesa, non è applicabile la limitazione di orario di cui
al decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692 approvato con
decreto-legge 6 dicembre 1923, n. 2657.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Il datore di lavoro è tenuto a concedere il riposo
settimanale di 24 ore consecutive, e, ove questo non
sia possibile, è tenuto corrispondere al dipendente il
trattamento economico previsto dall'art. 6 per il la-
voro festivo.

Art. 10.

FERIE

I guardiacaccia hanno diritto ad un periodo annuale
di ferie nella seguente misura:

10 giorni all'anno per anzianità sino a 10 anni di
servizio;

15 giorni all'anno per anzianità superiore.

Nell'eventualità che le ferie non venissero usufruite
queste dovranno essere retribuite.

Art. 11.

PERMESSO PER MATRIMONIO

Ai guardiacaccia che contraggono matrimonio com-
pete un congedo straordinario di giorni 8 retribuito.
Il predetto congedo è considerato a tutti gli effetti
servizio.

Art. 12.

INDENNITÀ BICICLETTA

Ai guardiacaccia che per ragioni di servizio debbono
usare la propria bicicletta, sarà corrisposta una in-
dennità annuale di L. 10.000.

Art. 13.

MASSA VESTIARIO

La riserva ha l'obbligo di equipaggiare i dipendenti
guardiacaccia fornendo loro:

scarponi di cuoio, stivaloni di gomma, divisa in-
vernale di panno o velluto (una ogni 2 anni), divisa
estiva in tela o fustagno, cappello (la divisa estiva e
il cappello devono essere rinnovati ogni anno), l'im-
permeabile (da rinnovarsi ogni anno).

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia ed infortunio al guardiacaccia
compete l'intero salario mensile per tre mesi all'anno.

Sia la malattia che l'infortunio non costituiscono ra-
gione di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non dovuto a gravi motivi
disciplinari, per i quali è previsto il licenziamento in
tronco, tanto i capi guardia che le guardie hanno di-
ritto ad un preavviso di mesi 1.

Art. 16.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

In caso di licenziamento o in caso di dimissioni ai guardiacaccia è dovuta una indennità di licenziamento corrispondente a:

10 giorni di paga globale di fatto per anzianità sino a 10 anni per ogni anno di servizio prestato;

15 giorni di paga globale di fatto per anzianità superiore ai 10 anni per ogni anno di servizio.

Art. 17

PREVIDENZE DI LEGGE

Tutti i contributi di legge per assicurazioni sociali, assistenza malattia, infortunio, ecc. sono a carico della riserva la quale provvederà a sostenere le spese anche per il rilascio del decreto di guardia giurata, porto d'armi e loro rinnovazione.

Art. 18.

NORME DISCIPLINARI

La guardia trovata in servizio in stato di ubriachezza o che avrà arbitrariamente abbandonato il posto di sorveglianza o che si appropriasse di raccolti campestri di ogni genere, di selvaggina o di altri frutti di allevamento della riserva, potrà essere immediatamente licenziata senza alcun diritto ad alcuna indennità.

Art. 19.

DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO

Il presente contratto ha validità a tutti gli effetti a decorrere dal 1° gennaio 1960 ed avrà la durata di un anno.

Si intenderà tacitamente rinnovato se non interverrà disdetta delle parti 3 mesi prima della sua naturale scadenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Polizze assicurative sulla vita

Le parti ritenuto che il Guardiacaccia nello svolgimento delle sue mansioni è soggetto a rischi notevoli che alcune volte assumono carattere letale, concordano di svolgere una vasta e profonda opera di persuasione nei confronti dei signori Concessionari delle riserve, affinchè ciascuno di questi si senta in dovere di garantire ad ogni dipendente ed alla sua famiglia, in caso di sinistro, un adeguato mezzo di sostentamento per l'avvenire, assicurandolo con una polizza a vita.

Permesso per morte parenti di 1° grado

Le parti concordano che in caso di morte di parente di primo grado i guardiacaccia hanno diritto ad usufruire di due giorni di permesso regolarmente retribuiti. Detto permesso è indipendente dalle ferie o da quello concesso in occasione di matrimonio.

Chiarimento all'articolo Gratifica Natalizia

Il secondo comma del predetto articolo viene modificato nel modo seguente:

« Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro, nel corso dell'anno, i dipendenti avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando in mese le frazioni superiori ai 15 giorni.

Valore dell'alloggio

Ai soli fini di calcolo per determinare l'importo giornaliero del guardiacaccia o del capo, il valore dello affitto resta fissato in lire 6.000 (seimila) mensili.

Novara, lì 6 luglio 1960.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(1151121) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.

PREZZO L. 450